



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД

на резултатите

от проучването за търсенето и предлагането

на специалисти по областни центрове

София, 30 май 2014





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СЪДЪРЖАНИЕ:

УВОДНИ БЕЛЕЖКИ	3
ЧАСТ ПЪРВА. МЕТОДОЛОГИЯ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ	4
1. Цел, задачи, предмет и обект на анкетното проучване	4
2. Методика за набиране на емпиричната информация	5
3. Методика на извадката	6
4. Модел за изследване на факторните връзки и зависимости	9
ЧАСТ ВТОРА. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ	11
1. Основни характеристики на анкетираните единици	11
1.1. Основни характеристики на анкетираните предприятия	11
1.2. Социално демографски профили на анкетираните лица	13
1.2.1. Социално демографските характеристики на анкетираните работодатели	13
1.2.2. Социално демографските характеристики на анкетираните наети лица	17
2. Оценки на работодателите за заетостта като възможност за кариерно развитие	22
2.1. Устойчивост на структурата на работната сила	22
2.2. Създадени условия/предпоставки за професионално и кариерно развитие	27
2.3. Потребности от специалисти на определени позиции	35
2.4. Очаквания/изисквания към новопостъпващите лица	37
3. Удовлетвореност на наетите лица от трудовата заетост	39
3.1. Удовлетвореност от възнаграждението за труд	40
3.2. Удовлетвореност от основни аспекти на заетостта	44
4. Нагласи и намерения на наетите лица за професионално и кариерно развитие	46
4.1. Представи на наетите лица за професионално и кариерно развитие	46
4.2. Намерения за професионална мобилност с цел по-добро професионално и кариерно развитие	50
5. Нагласи за ползване на услугите на Центровете за кариерно развитие	51
5.1. Потребности на наетите лица от обучение за повишаване компетенциите им за търсене на нова работа (оценки на наетите лица и на работодателите)	51





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5.2. Нагласи към услугите на Центровете за кариерно развитие 55

6. Основни изводи от изследването 57

УВОДНИ БЕЛЕЖКИ

Настоящият аналитичен доклад се разработва като елемент от изпълнението на процедура с предмет „Създаване на Центрове за кариерно развитие при БТПП и регионалните търговско-промишлени палати/камари в системата на БТПП“. Процедурата е обявена в рамките на проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни дейности за ограничаването ѝ“, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Съгласно процедурата, в 28-те областни града започва създаването на Центрове за кариерно развитие, предлагащо широк спектър от услуги за наети лица и повишаващо по този начин компетенциите им при търсене на заетост, отговаряща най-точно на професионалните и квалификационните им характеристики. Изграждането на Центровете за кариерно развитие преминава през задължителните за този тип начинания организационно-технически дейности, в това число наемането на подходящи офиси, подбор, наемане и обучение на кариерни консултанти, организационно поддържане на тяхната работа и т.н.

Една от дейностите на началните етапи на изграждането на Центровете за кариерно развитие е провеждането на **проучване на областно ниво за търсенето и предлагането на специалисти с оглед потребностите на наетите лица от кариерно развитие и потребностите на работодателите от експерти на определени позиции.**

Съгласно организационния план за реализиране на поръчката, такова проучване се проведе през май 2014 г. Проучването е реализирано сред 500 лица (200 работодателя и 300 наети лица) в 200 предприятия, разположени в селищата на 14 административни области. Изборът на областите е направен в съответствие с разработения модел на стратифицирана двустепенна гнездова извадка и по този начин са създадени необходимите методологически условия за набиране на представителна в национален мащаб извадка. Освен по териториален критерий, извадката е стратифицирана и по секторен признак (КИД-2008), гарантирайки по този начин получаването на емпирични данни, представителни и по сектори.

Получените резултати от проучването са представени, систематизирани и анализирани в настоящия доклад.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ЧАСТ ПЪРВА. МЕТОДОЛОГИЯ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

1. Цел, задачи, предмет и обект на анкетното проучване

Целта на анкетното проучване е да се идентифицира параметрите на търсенето и предлагането на областно ниво на специалисти 1) с оглед потребностите на наетите лица от кариерно развитие и 2) потребностите на работодателите от експерти на определени позиции.

Предметът на анкетното проучване има два основни аспекта: 1) от една страна, това са оценките, представите и очакванията на наетите лица на областно ниво за тяхното кариерно развитие и 2) оценките и потребностите на работодателите на областно ниво от специалисти/експерти на определени позиции.

Обект на анкетното проучване са работодателите и наетите лица на областно ниво.

В съответствие с техническото задание и общата цел на проектните дейности, конкретните задачи на анкетното проучване са формулирани по следния начин:

1. По отношение на проучване на потребностите на наетите лица от кариерно развитие:

- ✓ Да се установят основните професионални и квалификационни характеристики на наетите лица (трудов стаж, секторна принадлежност, професионална квалификация, допълнителна квалификация), както и нивото на техните доходи от заетост (като предпоставка за удовлетвореност от сегашната заетост или търсене на нова заетост);
- ✓ Да се изследва удовлетвореността на наетите лица от сегашната им заетост - удовлетвореност от заеманата позиция и задачите, които им се възлагат;
- ✓ Да се установят намеренията и очакванията на наетите лица за развитието им в професията (и в кариерата) в краткосрочен и средно срочен план. В тази връзка да се проучи каква част и кои от наетите лица имат намерение да търсят нова заетост и ако търсят такава, това ще бъде ли свързано с промяна на професионалната област на развитие и промяна на населеното място (мобилност в рамките на страната или емигриране с цел търсене на доходи);
- ✓ Да се установи готовността/потребностите на наетите лица от повишаване на компетенциите им за търсене на нова заетост. Включително, да се оцени към кои



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

услуги, предоставяни от Центровете за кариерно развитие, се очаква да има най-висок интерес от страна на наетите лица.

2. По отношение на проучване на потребностите на работодателите от експерти на определени позиции:

- ✓ Да се установят ключовите характеристики на заетостта - структура на персонала (по пол, възраст, образование) проблеми с набирането на персонал, средна работна заплата;
- ✓ Да се проучат важните от гл.т. на мотивирането на персонала характеристики на производствения процес в предприятията (процеси на вземане на решения, поемане на отговорност, проведени обучения за повишаване на квалификационните характеристики на наетите лица);
- ✓ Да се изследват потребностите от специалисти и експерти на определени позиции - потребности и намерения за наемане на нов персонал в краткосрочен и средно срочен план;
- ✓ Да се установят оценките/очакванията на работодателите за интереса и потребностите на наетите лица от услугите Центровете за кариерно развитие на областно ниво.

2. Методика за набиране на емпиричната информация

Изборът на конкретния метод, с който да бъде набрана необходимата за изследването информация, е съобразен: **първо**, с поставените цели и задачи на изследването и **второ**, със спецификата (социодемографски профили и изпълнявани функции) на подлежащите за изследване лица.

Имайки предвид целите и задачите на проучването, се прецени, че емпиричната информация ще се набира по **метода на анкетното допитване**.

За целите на изследването е разработен инструментариум, съдържащ следните елементи:

1. Анкетна карта за работодатели.
2. Анкетна карта за наети лица.
3. Инструкция за работата на терена (инструкции за анкетъори).
4. Инструкции за формиране на извадките (подбор на лицата, участващи в изследването).





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Блоковата структура на двете анкетни карти е съобразена с изискването изследваното лице постепенно да навлезе в темата, да се създаде доверие към добронамереността на изследователя и рефлекс за искрен отговор, да не се достига до преумора или до загуба на внимание и интерес в хода на отговарянето.

3. Методика на извадката

3.1. Избор на модел на извадката

1.1. Обект на проучване са две генерални съвкупности - работодателите и наетите лица в национален план.

1.2. Избрана е стратифицирана двустепенна гнездова извадка, в която единиците за изследване са избрани на две степени. На първата степен са избрани гнездата за изследване (m), които в случая са административните области от страната. На втората степен от всяко избрано гнездо (административна област) се включват по пропорционален брой единици на изследване, възпроизвеждащи реалната структура на предприятията в съответната административна област. Принципът на подбора е с вероятност пропорционална на големината на гнездата.

1.3. Този модел е избран измежду конкуриращите се поради организационно-техническите предимства (удобства) при излъчване на извадките и при работата на терена.

1.4. В подбора участват две страти: административна област и предприятия по сектори.

3.2. Съображения и параметри, използвани при изчислителните процедури

2.1. Заложен е максимално допустим размер на грешката $\Delta_p \% \leq 3\%$.

2.2. Гаранционната вероятност, с която се гарантира размерът на грешката е $P(t) = 0,95$. Това означава, че от 100 извадки само в 5 съществува вероятност изчислената грешка да излезе извън границите $\neq 3\%$.

2.3. Параметърът, за който важи максималния размер на грешката е $p = 30\%$.

2.4. При определяне на общия обем на извадката е отчетено и влиянието на „влошаващия” фактор - вътрешно гнездовата корелация δ . Тъй като $\delta = +0,03$, очаква се той да увеличи необходимия обем на извадката чрез множителя $[1 + \delta(\hat{n} - 1)]$.

Редуциращият фактор $1 - \frac{n}{N}$ има незначимо влияние върху обема на извадката, тъй



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

като обемът на генералната съвкупност е много голям ($N > 340000$). Затова не е включен в изчислителните процедури.

3.3. Определяне на обема на извадката

3.1. Извадка от гнездата (населените места). За наблюдение са избрани $m = 14$ гнезда (административни области). Подборът е с вероятност пропорционална на големината на гнездата (на броя на лицата в тях).

3.2. Общият обем на извадката е изчислен по формулата:

$$n_p = \frac{t^2 (V_p \%)^2}{(\Delta_p \%)^2} [1 + \delta(\hat{n} - 1)]$$

Където:

t е гаранционният множител, съответстващ на гаранционната вероятност $P(t) = 0,95$ ($t = 1,96$). Съответно $t^2 = 3,8416$

$$(V_p \%)^2 = \frac{30 \times 70}{30^2} \times 100^2 = 2333$$

V_p е коефициентът на вариацията (дисперсията) на параметъра $p = 30\%$.

$$(\Delta_p \%)^2 = 3^2 = 9$$

$$1 + \delta(\hat{n} - 1) = 1 + 0,03(6 - 1) = 1,15$$

С тези оценки се определя общия обем на извадката по формулата:

$$n_p = \frac{t^2 (V_p \%)^2}{(\Delta_p \%)^2} [1 + \delta(\hat{n} - 1)]$$

Като се заместят горните стойности във формулата за n , се получава **общ обем на извадката 500 лица**. Така определенният общ обем на извадката ($n = 500$) гарантира стохастичната точност на оценката $\hat{p} = 30\%$ със зададената максимално допустима грешка $\Delta_p \% = \pm 3\%$. За всички оценки на показателите в интервала $30 \leq p \leq 70$ относителният размер на грешката съответно намалява.

Така дефинираните 500 лица се разпределят както следва: **анкетират се 200 предприятия в 14 административни области**, като във всяко анкетирано предприятие се попълва по 1 анкетна карта от работодател и по 1 или 2 анкетни карти от наети лица,



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

така че в крайна сметка в резултат от изследването се проучват **200 работодателя и 300 наети лица**.

3.4. Схема за излъчване на единици на изследването

В съответствие с конструирания модел и обем на извадката, се разработва детайлна схема за излъчване на единици на изследването. Схемата е разработена едновременно по сектори (по КИД-2008) и административни области. Виж Таблица 1:

Така разработената схема за излъчване на единици на изследване се спазва стриктно от анкетаторите. Замени не се допускат. При откази повече от 10% от страна на потенциалните респонденти, решението за принципите за замяна на отказалите лица с нови се взема от ръководителя на изследването.

Таблица 1.

СХЕМА ЗА ПОДБОР НА ЕДИНИЦИТЕ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ

Икономически сектори по КИД-2008:	Код	Единици	В кои о административни области се проучват
Сектор А: Селско, горско и рибно стопанство	01	6	Варна, Пазарджик, Кюстендил, Видин, Плевен, Търговище
Сектор В: Добивна промишленост	02	8	Пазарджик, Пловдив, Ямбол, Варна, Бургас, Търговище
Сектор С: Преработваща промишленост	03	20	София, Кюстендил, Варна, Пазарджик, Плевен, Ловеч, Ямбол, Габрово, Хасково, Търговище, Видин, Добрич, Ловеч (Троян), Бургас
Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	04	6	Бургас, Варна, Видин, Кюстендил, Плевен, Търговище
Сектор Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	05	5	Ямбол, Варна, Видин, Габрово, София
Сектор F: Строителство	06	15	София, Кюстендил, Варна, Пазарджик, Плевен, Ямбол, Габрово, Хасково, Търговище, Кула, Добрич, Ловеч (Троян), Бургас
Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	07	25	София, Кюстендил, Варна, Пазарджик, Пловдив, Плевен, Ямбол, Габрово, Хасково, Търговище, Видин, Добрич, Ловеч (Троян), Бургас
Сектор H: Транспорт; складиране и пощи	08	10	Ямбол, Варна, Видин, Плевен, София, Бургас, Пазарджик, Габрово, Хасково, Добрич
Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство	09	15	София, Кюстендил, Варна, Пазарджик, Пловдив, Плевен, Ямбол, Габрово, Хасково, Търговище, Добрич, Ловеч (Троян), Бургас
Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	10	10	Ямбол, Варна, Пловдив, Плевен, София, Бургас, Видин, Габрово, Добрич
Сектор K: Финансови и застрахователни	11	10	София, Варна, Пазарджик, Плевен, Ямбол,





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

дейности			Търговище, Видин, Добрич, Ловеч (Троян), Бургас
Сектор L: Операции с недвижими имоти	12	10	София, Плевен, Габрово, Хасково, Търговище, Бургас, Пловдив
Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания	13	10	София, Плевен, Ямбол, Търговище, Добрич, Троян, Бургас
Сектор N: Административни и спомагателни дейности	14	6	София, Пазарджик, Плевен, Търговище, Кула, Добрич, Ловеч (Троян)
Сектор O: Държавно управление	15	10	София, Кюстендил (Невестино), Варна (община), Пазарджик, Плевен, Ямбол, Хасково, Търговище, Видин, Ловеч (Троян)
Сектор P: Образование	16	10	София, Пазарджик, Плевен, Ямбол, Габрово, Хасково, Търговище, Троян, Пловдив
Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа	17	10	София, Кюстендил, Пазарджик, Плевен, Добрич, Ловеч (Троян), Бургас
Сектор R: Култура, спорт, развлечения	18	6	София, Пазарджик, Плевен, Ямбол, Търговище, Видин
Сектор S: Други дейности	19	8	София, Кюстендил, Варна, Пазарджик, Плевен, Търговище, Видин, Ловеч (Троян)
Общ брой предприятия за изследване		200	

4. Модел за изследване на факторните връзки и зависимости

Стандартната процедура по въвеждане на данни, която е използвана, включва логически оглед на попълнените анкетни карти, типологизиране и шифриране на отворените въпроси; контрол на данните чрез въпроси-филтри, дублиране и засичане на отговорите на 7-8 възлови индикатора чрез теренно наблюдение на анкетъорите.

Обработката и обобщенията на събраната от анкетното проучване информация е осъществена с подходящ софтуер (SPSS). Предварително е разработен модел за изследване факторни влияния, връзки и зависимости ще се анализират получените от изследването обобщени съвкупностни характеристики.

Наблюдаваните прилики и контрасти, както и някои важни връзки са изследвани главно чрез метода на групировките и съответните им оценки на параметри, както и чрез сравнителни статистически тестове за значимост на резултатите в експерименталната и контролната групи.

В анализа и обобщенията на набраната емпирична информация са приложени следните методи:

- 1) Методът на групировките чрез едномерни и многомерни разпределения на анкетираните;
- 2) Изчислени са обобщени абсолютни и относителни показатели;





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- 3) Съвременни статистически методи за изследване на факторна обусловеност.
- 4) За изследване на връзки и зависимости е изчислен коефициент на Крамер;
- 5) За проверка на хипотези за линейност на връзките е приложен Mautel-Haenzel-test;
- 6) За проверка на разликите между относителните дялове са използвани релевантни статистически тестове.

За изграждане на специфични разрези в мненията, оценките и представите на изследваните лица, са направени оценки на техните социодемографски и професионални характеристики и едномерните разпределения по всички основни изследвани признаци.

Проверката на хипотезите за съществуващи различия във вижданията, мненията и оценките на населението (според техния социодемографски и професионален профил) е направена с помощта на подходящи статистически методи за изследване на фактори и факторни влияния. Приложени са следните методи за проверка на хипотези:

Първо, χ^2 -методът на К. Пирсън - за оценка на прилики, контрасти и факторни влияния, отразени в двумерните разпределения на респондентите и на техните отговори.

Второ, за оценка на силата на връзките са изчислени три статистически показателя:

1) φ^2 -критерият, приложим в случаите, когато двумерното разпределение е с еднакъв брой редове и колони.

2) Коефициентът на Крамер V_2 , приложим при неравен брой редове и колони.

3) Коефициенти на корелацията при линейна форма на връзката (по формулата на Пирсън-Браве).

4) За разпределенията, значително отклоняващи се от т.нар. нормално (Гаус-Лапласово) разпределение е коефициентът на максималното правдоподобие (Maximum likelihood).

2. Резултативните центрове, спрямо които ще се изследват връзките, са няколко:

- 1) Трудовата заетост и основни квалификационни характеристики.
- 2) Социално демографски профил (пол, възраст, семейно положение).
- 3) Местоживеенето.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

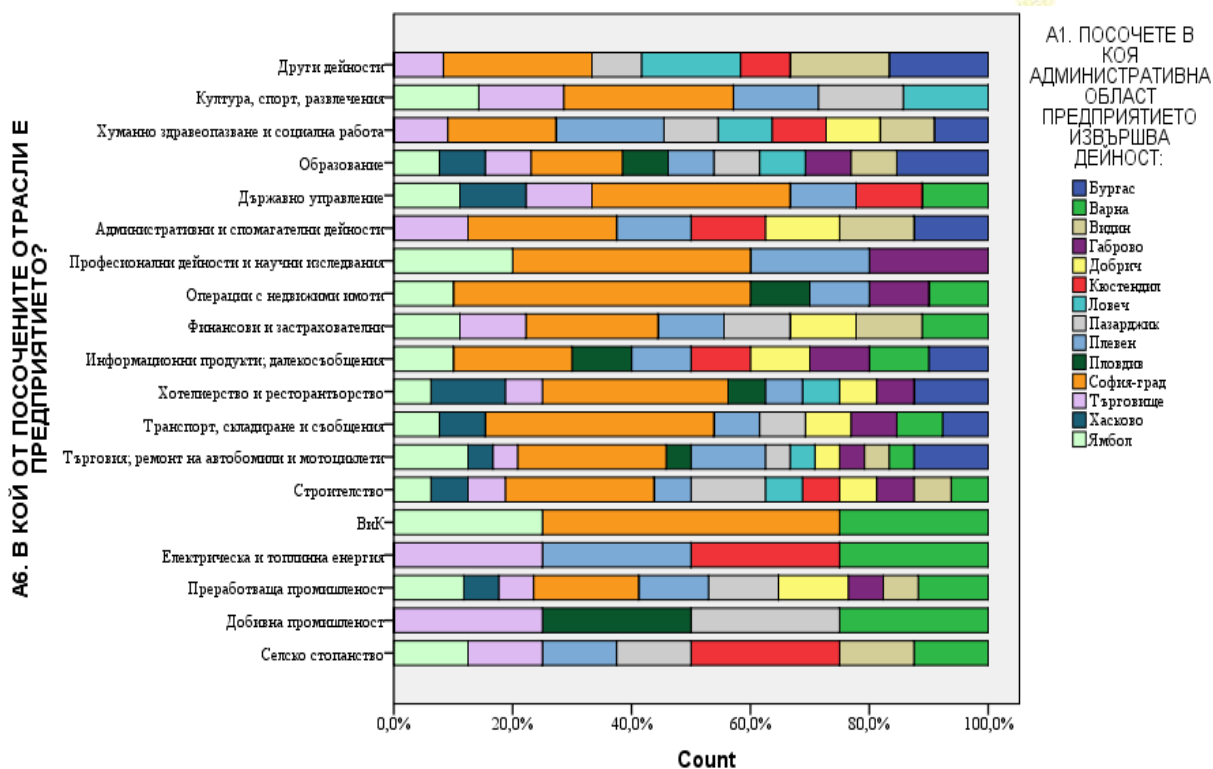
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ЧАСТ ВТОРА. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

1. Основни характеристики на анкетираните единици

1.1. Основни характеристики на анкетираните предприятия

При настоящото анкетно проучване са изследвани 200 предприятия, работещи на територията на 14 административни области. Във всяко изследвано предприятие е анкетиран по 1 работодател. Фиг. 1 илюстрира реалния брой анкетиранни предприятия/работодатели в 14-те административни области:



Фиг. 1. Разпределение на изследваните предприятия по административни области

Тъй като при анкетното проучване е осъществено при строго спазване на изискванията на методиката на извадката, получената съвкупна емпирична информация е представителна. Това означава, че на основата на получените емпирични данни могат да се правят констатации и генерализиращи изводи за цялата изследвана съвкупност, т.е за работодателите и наетите лица в национален мащаб. По тази логика оценките,



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

мненията и представите на анкетираните лица имат силата на обобщаващо знание, могат да се екстраполират и на тази основа могат да се правят обобщения за състоянието на общественото мнение по изследваните индикатори.

Разпределението на анкетираните предприятия **по сектори (КИД-2008)** е показано в Таблица 2:

Таблица 2. Разпределение на анкетираните предприятия по сектори (КИД-2008)

Сектори по КИД 2008	Процент
Сектор А: Селско, горско и рибно стопанство	4,0
Сектор В: Добивна промишленост	2,0
Сектор С: Преработваща промишленост	8,5
Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	2,0
Сектор Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	2,0
Сектор F: Строителство	8,0
Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	12,0
Сектор H: Транспорт; складиране и пощи	6,5
Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство	8,0
Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	5,0
Сектор K: Финансови и застрахователни дейности	4,5
Сектор L: Операции с недвижими имоти	5,0
Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания	2,5
Сектор N: Административни и спомагателни дейности	4,0
Сектор O: Държавно управление	4,5
Сектор P: Образование	6,5
Сектор Q: Хуманно здравеопазване и социална работа	5,5
Сектор R: Култура, спорт, развлечения	3,5
Сектор S: Други дейности	6,0
ОБЩО	100,0

При проучването е възпроизведена структурата на предприятията от реалната икономика. Така двата най-големи сектора са Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (12,0%) и Сектор С: Преработваща промишленост (8,5%). Реално са възпроизведени и останалите сектори - Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство (8,0%), Сектор F: Строителство (8,0%), Сектор H: Транспорт; складиране и пощи (6,5%), Сектор P: Образование (6,5%) и т.н.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Структура на предприятията по големина

По принцип, микропредприятията са преобладаващи в българската икономика. Но тъй като целта на настоящото изследване е да се проучат потребностите от специалисти и намеренията за кариерно развитие, съзнателно е избран модел на извадката с по-големи относителни дялове на малките и средните предприятия. Това методологическо решение е необходимо, за да се гарантира възможност за статистико математическа обработка на емпиричните данни, което би било невъзможно ако в извадката се обхванат прекалено малки дялове от малки, средни и големи предприятия. Ето защо в настоящото изследване са обхванати 49,7% микропредприятия, дялът на малките предприятия е 36,7%, средните предприятия са 10,6%, а големите 3,0%.

От гледна точка на провеждания анализ, съществено важен е въпросът **дали работещите в предприятията лица са предимно местни хора или живеят другаде - в населени места**, различни от мястото на позициониране на предприятията, в които са наети. Данните от изследването показват, че дялът на приходящите от други населени места лица е само 9,0%, което означава, че **преобладаващата част от персонала (91,0%) са местни хора**. Това от една страна е индикатор за устойчивост по отношение на лицата, с които работят предприятията, а от друга страна индикира ниско ниво на междуселищна мобилност на работната ръка.

1.2. Социално демографски профили на анкетираните лица

Във всяко от посетените 200 предприятия са анкетирани по 1 или по 2 наети лица, в зависимост от големината на предприятията. Преди да се пристъпи към анализа на същинските данни, касаещи намеренията за кариерно развитие и потребностите от специалисти по определени специалности, в следващите параграфи се представят в систематизиран вид социодемографските профили на изследваните работодатели и наети лица.

1.2.1. Социално демографските характеристики на анкетираните работодатели

Първо, мъжете са 61,5% от анкетираните работодатели, което съответства на реалната структура на работодателите по пол. Жените работодатели са повече от една трета (38,5%), което е обичайното съотношение между двата пола, получавано при бизнес проучванията.

Второ, от гледна точка на получаването на достоверни и широкоспектърни оценки за социално икономическата проблематика по-съществено е **съотношението на анкетираните работодатели по възрастови групи**.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данните са илюстрирани в Таблица 3:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 3.

**Разпределение
на анкетираниите работодатели по възрастови групи(в %)**

Възрастова група:	Относителен дял в %
От 18 до 29 г.	2,1
От 30 до 39 г.	14,9
От 40 до 49 г.	32,8
От 50 до 59 г.	36,9
60 г. и повече	13,3
Общо:	100,0

Анкетното проучване е осъществено при спазване на три стратифициращи критерия - сектори, административна област и големина на предприятията. Затова полученото разпределение по възраст разкриват какви са тенденциите в управлението на предприятията от г.т. на възрастта на работодателите. Както показват данните, сред работодателите преобладават лица от средните и по-горните възрастови групи - лицата на възраст между 50-50 г. са 36,9%, а лицата между 40-49 г. са 32,8%. Близки по големина са възрастовите групи между 30-39 г. (14,9%) и над 60 г. (13,3%). Най-скромно са представени младите хора до 29 г. - те формират дял от 2,1%. подобно съотношение според възрастта на работодателите е нормално и очаквано. Дяловете на най-младите сред работодателите в България са все още сравнително малки, а преобладаващата част от предприятията се управляват от лица на възраст между 40 и 59 години.

Трето, образователният статус е следващата важна характеристика на анкетираниите лица. Логично и очаквано, сред работодателите преобладават лицата с висше образование - те са 74,5%. Останалите работодатели са със средно образование, като 22,5% от тях са посочили средно професионално образование, 2,5% - средно общо образование и само 0,5% - основно образование.

По сектори, образователният статус на изследваните работодатели е илюстриран във Фиг. 2. Най-големи дялове на лица с висше образование сред работодателите се установяват в [Сектор D](#): Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (100%), [Сектор E](#): Доставка на води; канализационни

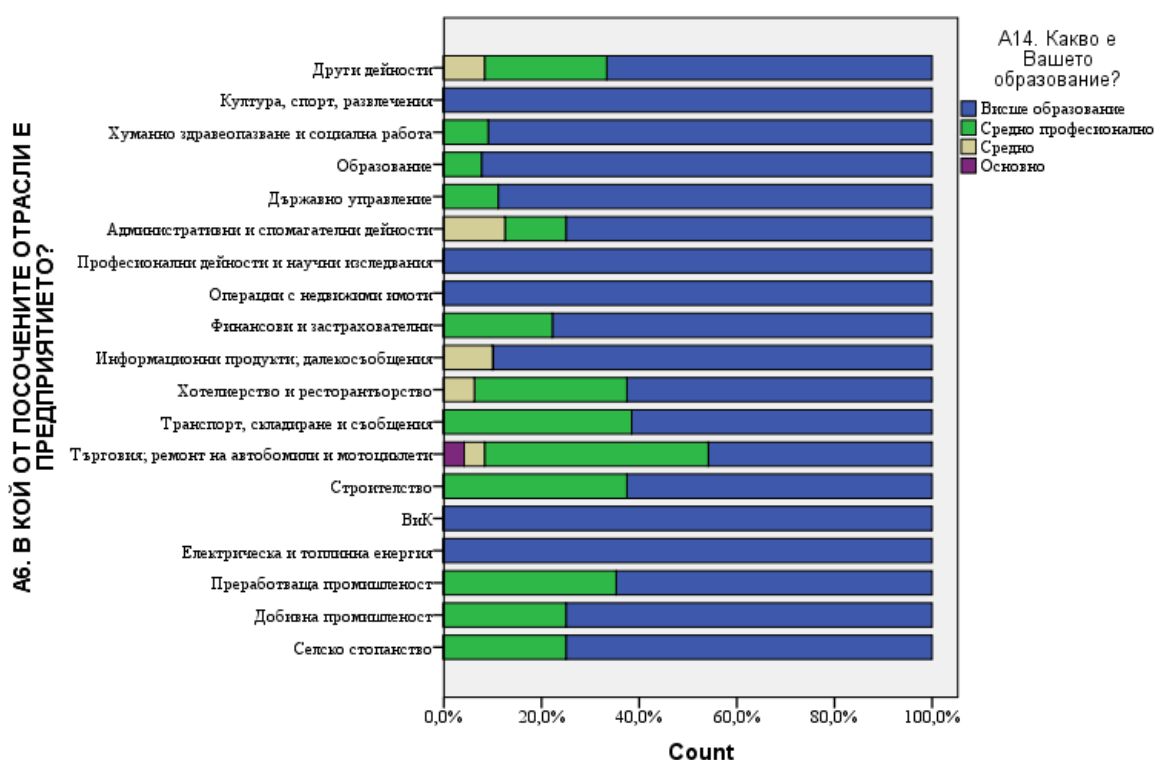




Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

услуги, управление на отпадъци и възстановяване (100%), [Сектор L](#): Операции с недвижими имоти (100%), [Сектор M](#): Професионални дейности и научни изследвания (100%), [Сектор R](#): Култура, спорт, развлечения (100%), [Сектор J](#): Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (90,0%), [Сектор O](#): Държавно управление (88,9%), [Сектор K](#): Финансови и застрахователни дейности (77,8%), [Сектор F](#): Строителство (62,5%), [Сектор H](#): Транспорт; складиране и пощи (61,5):



Фиг. 2. Образователен статус на анкетираните работодатели по сектори (в %)

От гледна точка на получаването на изчерпателна и достоверна емпирична информация, от особено значение за изследването е кои лица (кои представители на мениджмънта на предприятията) са анкетирани. Дадена е инструкция на анкетаторите в изследването да бъдат канени най-вече собственици и/или управители и в краен случай други лица от мениджмънта на предприятията. това изискване е спазено: 45,7% от изследваните работодатели са едновременно собственици и управители, собствениците са 4,0%, а управителите са анкетирани в 50,3% от случаите. В случаи като професионални дейности и научни изследвания, както и в някои дейности хуманното

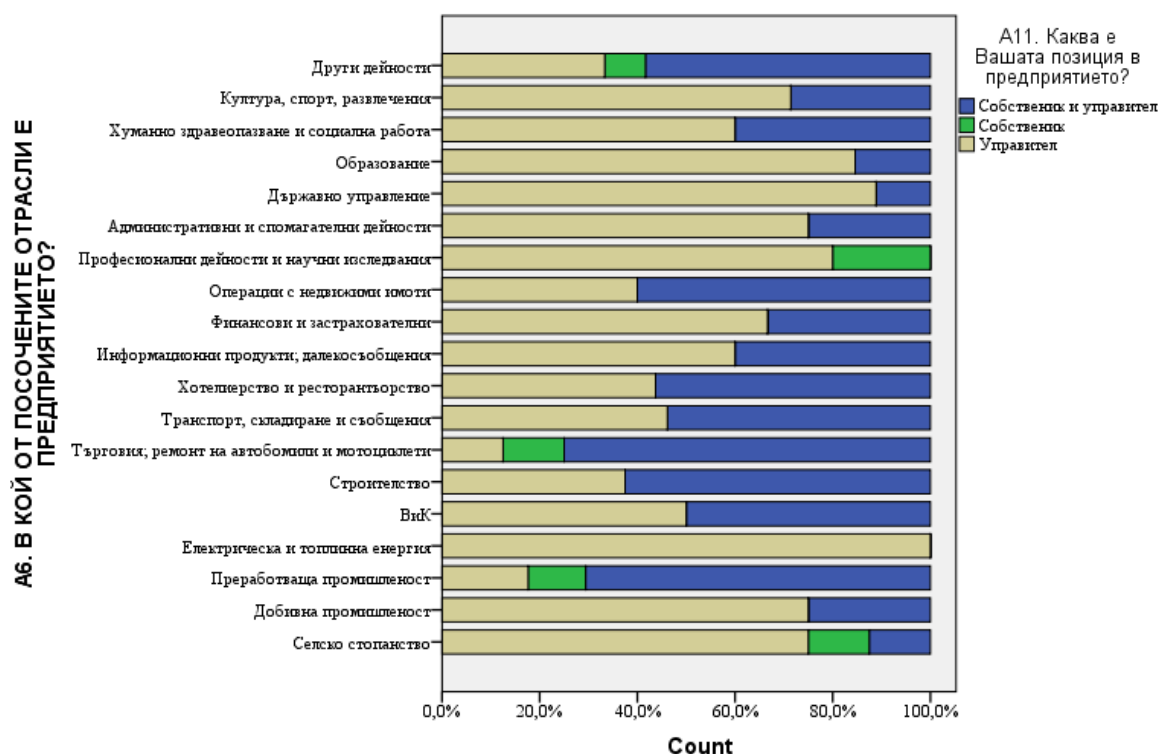


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

здравеопазване и социалната работа, финансови и застрахователни дейности, операции с недвижими имоти и др., позицията „управител“ е посочвана от заемащите длъжности директор или изпълнителен директор, които съответстват на организационната структура на този тип институции.

По сектори, разпределението на анкетираните работодатели от гл.т. на тяхната позиция в предприятието е представено в следващата Фиг. 3:



Фиг. 3. Позиции на изследваните работодатели по сектори (в %)

Както се вижда от Фиг. 3, сред изследваните лица **едновременно собственик и управител** са от **Сектор G**: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (75,0%), **Сектор C**: Преработваща промишленост (70,6%), **Сектор L**: Операции с недвижими имоти (60,0%), **Сектор F**: Строителство (62,5%), **Сектор I**: Хотелиерство и ресторантьорство 56,2%). Позицията „управител“ е сред най-често попадналите в изследването от **Сектор D**: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива 100%), , **Сектор O**: Държавно управление (88,9%), **Сектор P**: Образование (84,6%), **Сектор M**: Професионални дейности и научни изследвания (80,0%), **Сектор B**: Добивна промишленост (75,0%), **Сектор A**: Селско,



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

горско и рибно стопанство (75,0%). Само **собственици** са анкетирани в **Сектор М**: Професионални дейности и научни изследвания 20,0%), **Сектор А**: Селско, горско и рибно стопанство (12,5%), **Сектор G**: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (също 12,5%), **Сектор С**: Преработваща промишленост (11,8%), **Сектор S**: Други дейности 8,3%).

Представените данни за основните социодемографски и длъжностни характеристики на анкетираните работодатели дават основания да се направи общата констатация, че са анкетирани подходящи лица, които по силата на заеманите от тях позиции и квалификационни характеристики имат капацитета да дадат изчерпателна и достоверна първична информация 1) за потребностите на предприятията от специалисти, с посочване на конкретните специалности, по които има търсене на експерти и 2) да преценят какъв би бил интересът и очакванията към дейността на Центровете за кариерно развитие и предоставяните от тях услуги за наети лица, с цел повишаване на личната им компетентност за кариерно развитие.

1.2.2. Социално демографските характеристики на анкетираните наети лица

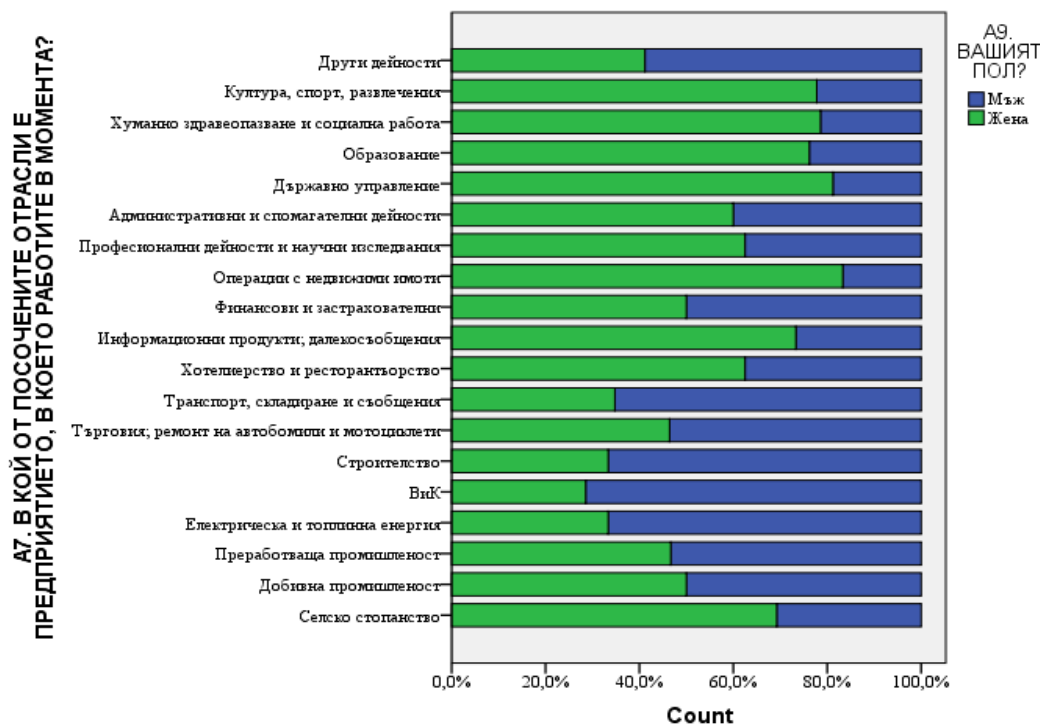
Общо са анкетирани 300 наети лица от изследваните 200 предприятия.

Разпределението на анкетираните наети лица по пол е 43,8% мъже и 56,2% жени. Обикновено, при бизнес изследванията се получават идентични на това съотношения по пол - с лек превес на жените над мъжете, което отразява реалната структура на работната сила по пол. **Съотношението на наетите лица по пол и по сектори е визуализирано във Фиг. 4:**



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 4. Съотношението на изследваните наети лица по пол и по сектори (в %) (Cramer V=0,349; $\chi^2=0,006$)

Данните от Фиг. 4 ясно показват кои сектори са в по-висока степен феминизирани и в кои сектори преобладават мъжете:

- ✓ Данните сочат, че жените преобладават сред наетите лица в [Сектор L](#): Операции с недвижими имоти (83,3%), [Сектор P](#): Образование (76,2%), [Сектор J](#): Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (73,3%), [Сектор N](#): Административни и спомагателни дейности (60,0%), [Сектор A](#): Селско, горско и рибно стопанство (69,2%), [Сектор I](#): Хотелиерство и ресторантьорство (62,5%), [Сектор M](#): Професионални дейности и научни изследвания (62,5%);
- ✓ Мъжете са преобладаваща работна сила в [Сектор E](#): Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (71,4%), [Сектор D](#): Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (66,7%), [Сектор F](#): Строителство (също 66,7%), [Сектор H](#): Транспорт; складиране и пощи (65,2%), [Сектор S](#): Други дейности (58,8%);



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- ✓ Относително равни са дяловете на мъжете и жените в **Сектор Г**: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети, **Сектор С**: Преработваща промишленост, **Сектор К**: Финансови и застрахователни дейности.

Според възрастта, сред наетите лица се формират три най-значими групи: 29,6% са лицата между 40 и 49 г., 25,6% са лицата между 30 и 39 г. и също 25,6% са лицата между 50 и 59 г. Делът на най-младите по възраст наети лица (18-29 г.) е 15,2%. На 60 години и повече са 4,0% от наетите лица.

По отношение на **образователния статус**, сред наетите лица се оформят две значими групи: 1) делът на лицата с висше образование е 44,9% (30,5% висше магистър и 14,4% висше бакалавър) и 2) делът на лицата със средно професионално образование е 41,6%. Със средно общо образование са 11,4%, 2,1% имат основно или по-ниско образование.

Разпределението на наетите лица едновременно по възрастови групи и по образователен статус е представено в Таблица 3. Данните показват, че лицата със средно професионално образование формират относително най-висок дял във възрастовата група 18-29 г. (46,7%), 40-49 г. (44,8%), 30-39 г. (36,8%). Висшистите с магистърска степен са относително най-много сред 50-59 г. (45,3%) в сравнение с другите възрастови групи. При възрастовите групи между 30 и 59 г. лицата с магистърска степен са повече от тези с бакалавърска степен (31,0% магистри и 10,3% бакалаври сред 40-49 годишните и 27,6% магистри и 23,7% бакалаври сред 30-39 годишните. Поради особеностите на реформата в българската образователна система, сред най-младите (18-29 г.) преобладават лицата с бакалавърска степен - те са 17,8% срещу 11,7% магистри. Тези данни в детайли могат да се видят в Таблица 4:

Таблица 4.

**Разпределение
на анкетираните лица по възрастови групи и по образователен статус (в %)**

Възрастова група:	Висше - магистър	Висше - бакалавър	Средно професионално	Средно общо образование	Основно и по-ниско образование	Общо
От 18 до 29 г.	11,1	17,8	46,7	22,2	-	100
От 30 до 39 г.	27,6	23,7	36,8	10,5	1,3	100
От 40 до 49 г.	31,0	10,3	44,8	11,5	2,3	100
От 50 до 59 г.	45,3	9,3	34,7	8,0	2,7	100
60 г. и повече	25,0	-	75,0	--	-	100



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

(Cramer $V=0,182$; $\chi^2=0,006$)

Данните от изследването сочат, че **28,5% от наетите лица имат допълнителна квалификация след завършване на образованието**. Лицата съобщават, че допълнителната квалификация е за придобиване на компетентности в следните области:

- ✓ Езикови компетенции (най-вече английски език);
- ✓ Компютърна грамотност;
- ✓ Проектиране системи за управление;
- ✓ Управление на инвестиции, маркетинг и мениджмънт;
- ✓ Повишаване на категорията при шофьорите, в т.ч. за международни шофьори;
- ✓ Инженер-магистри по екология;
- ✓ Застрахователни дейности;
- ✓ Счетоводни програми;
- ✓ Здравен мениджмънт;
- ✓ Правоспособност за газови системи и инсталации (техници);
- ✓ Управление на качеството;
- ✓ Безопасност и здраве при работа;
- ✓ Мениджмънт на хотели;
- ✓ Курсове за мотокаристи;
- ✓ Курсове за хлебопекари.

За допълнително придобита професионална квалификация съобщават преди всичко работещите в следните икономически дейности: [Сектор Р](#): Образование (65,0%), [Сектор J](#): Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (40,0%), [Сектор О](#): Държавно управление (46,7%), [Сектор Q](#): Хуманно здравеопазване и социална работа (35,7%), [Сектор N](#): Административни и спомагателни дейности (33,3%), [Сектор H](#): Транспорт; складиране и пощи (39,1%), [Сектор A](#): Селско, горско и рибно стопанство (38,5%), [Сектор K](#): Финансови и застрахователни дейности (30,0%), [Сектор F](#): Строителство (29,6%), [Сектор E](#): Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване

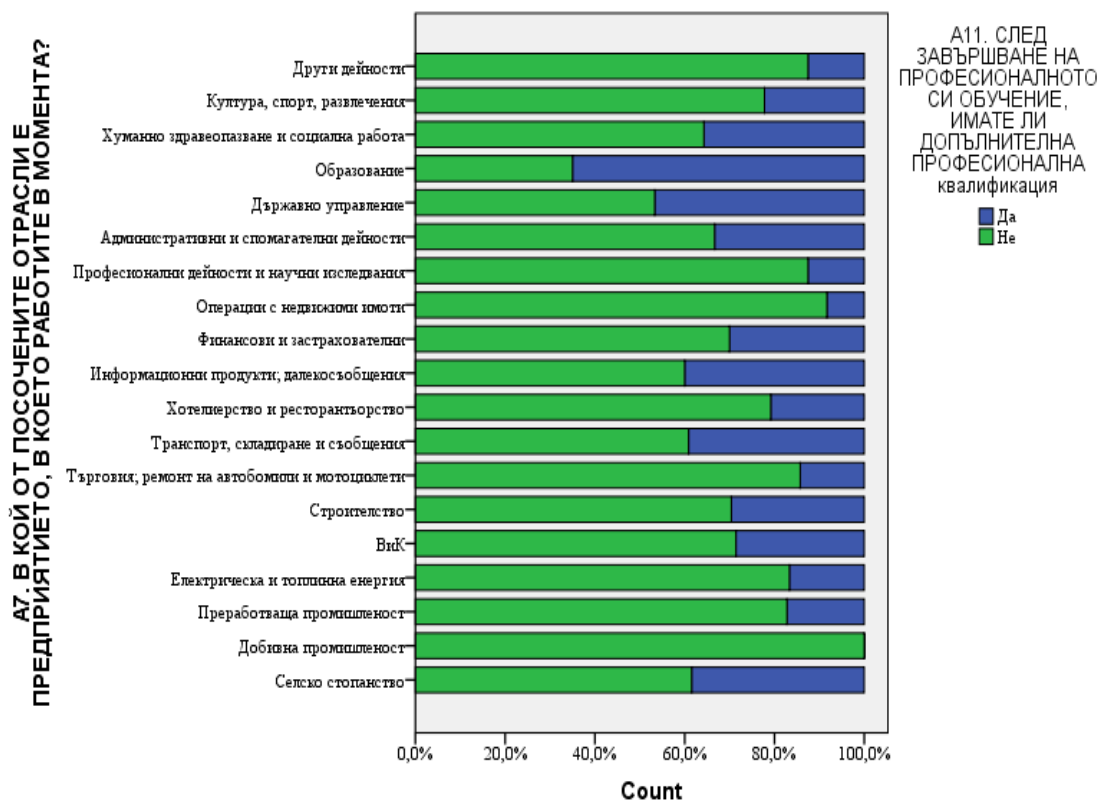




Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

(28,6%), [Сектор I](#): Хотелиерство и ресторантьорство (20,8%). Тези констатации са илюстрирани във Фиг. 5:



Фиг. 5. Съотношението на наетите лица по сектори и по придобита допълнителна професионална квалификация (в %) (Cramer V=0,328; $\chi^2=0,023$)

Данните показват относително висок интерес към придобиването на допълнителна професионална квалификация. В контекста на задачите на настоящото изследване, установените емпирични данни показват, че около една трета от наетите лица проявяват склонност към придобиване на допълнителни квалификационни степени. Проверката на данните разкрива, че интересът към допълнителна професионална квалификация е пропорционален на степента на завършеното образование - според данните, допълнителна професионална квалификация са придобили 42,% от магистрите, 29,3% от бакалаврите, 21,0% от лицата със средно професионално образование, 18,0% от лицата със средно общо образование и 20,0% от лицата с основно образование. Като цяло се оформя тенденцията по-високо образованите лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

да проявяват по-висок интерес към допълнителна квалификация и след като са завършили образованието си.

Данните от настоящото изследване показват също така, че с натрупването на житейски опит (и отдалечаването от момента на завършване на образованието) лицата проявяват по-голям афинитет към включване в курсове за допълнителна квалификация и придобиване на нови професионални компетенции. Така се оказва, че за придобита допълнителна професионална квалификация при изследването са съобщили 18,2% от лицата на възраст 18-29 г., 23,9% от лицата на възраст 30-39 г., 29,5% от лицата на възраст 40-49 г., 35,6% от лицата на възраст 50-59 г.. Изключение прави групата на лицата над 60 г., от които само 8,3% са придобили нови компетенции след като са завършили образованието си.

Езиковите компетенции на наетите лица са сред основните характеристики и изисквания към съвременната работна сила. данните от изследването показват, че 40,8% от наетите лица не говорят чужди езици. Английският език е най-често срещаната се езикова компетентност (сред 34,0%), френски език владеят 2,0%, немски език - 5,1%, руски език - 16,3%.

89,3% от наетите лица съобщават, че у дома си имат компютър с Интернет достъп. Процентът е изключително висок, тъй като изследването е проведено в предимно в административните центрове на областите (в това число и в София-град), които по правило са с висок % на компютъризация. От гл.т. на възможностите за овладяване на нови знания и получаване на нови професионални компетенции, тези данни са повече от обнадеждаващи. Друг е въпросът до каква степен отделните възрасти са пристрастни към компютрите и за какви цели се използват те (сърфиране с цел четене на новини, онлайн общуване, овладяване на нови знания в професионалната област, в който работят, овладяване на знания в нови професионални области и др.) Важно е обаче, че компютъризацията като механизъм за достъп до глобалната информационна мрежа е налице и това е благоприятна предпоставка за повишаване на професионалните и личностните компетенции.

В обобщение на представените данни за социодемографските характеристики на наетите лица, при изследването са обхванати подходящи по статус и квалификационни характеристики лица и по този начин са създадени необходимите методологически предпоставки за набирането на достоверна информация за потребностите на наетите лица от кариерно развитие.

2. Оценки на работодателите за заетостта като възможност за кариерно развитие





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Възможностите за кариерно развитие са функция от една страна на спецификата на сектора и създаденото работна среда, а също така и на личностните характеристики и индивидуалните желания на наетите лица. Но за да може да се говори за каквото и да е професионално и кариерно развитие, предпоставящите условия са да бъдат създадени базови условия от страна на работодателя.

Възможностите за кариерно развитие в професионалната област, избрана от наетите лица за личностно и професионално развитие, се конституират от съвкупност от условия и предпоставки, които се създават от работодателя. Спецификата на икономическата дейност (сектора и бранша) оказват решаващо влияние върху особеностите на полагания труд, разгледан от гл.г. на неговото съдържание, интензивност, сложност, продължителност и т.н.

В контекста на казаното, изясняването на възможностите за кариерно развитие включва предварителна оценка на структурата на работната сила и оценка на създадените в предприятията базови условия за професионално и кариерно развитие.

2.1. Устойчивост на структурата на работната сила

Настоящото изследване установява, че две трети от предприятията в изследваните административни области са устойчиви по отношение на структурата на работната сила. Работодателите са помолени да посочат дали през 2014 г. какви промени (съкращения или назначаване на нови лица) са настъпили, в сравнение с периода 2011-2013 г.

Данните показват, че в **64,8% от предприятията не са настъпили значими промени, което означава липса на промени в тези предприятия, при това и в двете посоки** - нито са предприемани съществени стъпки за назначаване на нови лица, нито са съкращавани съществени дялове от персонала. Проверката на емпиричните данни по сектори откроява следните сектори, в които през 2014 г. най-висок дял от предприятията са запазили статуквото в структурата на персонала: това са 100% от [Сектор D](#): Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива, 90,9% от [Сектор K](#): Финансови и застрахователни дейности, 88,9% от [Сектор K](#): Финансови и застрахователни дейности, 87,5% от [Сектор A](#): Селско, горско и рибно стопанство, 75,0% от [Сектор E](#): Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване, също 75,0% от [Сектор I](#): Хотелиерство и ресторантьорство, 71,7% от [Сектор R](#): Култура, спорт, развлечения, 70,0% от [Сектор J](#): Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения, 66,7% от [Сектор O](#): Държавно управление, 60,0% от [Сектор M](#):





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Професионални дейности и научни изследвания, 58,8% от [Сектор С](#): Преработваща промишленост, 58,3% от [Сектор Н](#): Транспорт; складиране и пощи.

14,6% от предприятията съобщават за назначени нови лица. Такива действия са предприети в 25,0% от [Сектор С](#): Преработваща промишленост, 23,1% от [Сектор Н](#): Транспорт; складиране и пощи, 20,0% от [Сектор J](#): Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения, също 20,0% от [Сектор M](#): Професионални дейности и научни изследвания, 18,8% от [Сектор I](#): Хотелиерство и ресторантьорство, 16,7% от [Сектор G](#): Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети, 12,5% от [Сектор F](#): Строителство.

За съкращения през 2014 г. съобщават общо 20,6% от предприятията:

- ✓ От тях, в **12,6% от предприятията съкращенията обхващат между 10-20% от наличния персонал.** Такива съкращения е имало в 50,0% от [Сектор B](#): Добивна промишленост, 40,0% от [Сектор L](#): Операции с недвижими имоти, 31,2% от [Сектор F](#): Строителство, 17,6% от [Сектор C](#): Преработваща промишленост, 16,7% от [Сектор G](#): Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети.
- ✓ **В 8,0% от предприятията са направени по-съществени съкращения, които са обхванали повече от 20% от наличния през 2011-2013 г. персонал.** За такива мерки съобщават 25,0% от [Сектор N](#): Административни и спомагателни дейности, 20,0% от [Сектор M](#): Професионални дейности и научни изследвания, 18,8% от [Сектор F](#): Строителство, 17,6% от [Сектор C](#): Преработваща промишленост, 15,4% от [Сектор H](#): Транспорт; складиране и пощи, 9,1% от [Сектор Q](#): Хуманно здравеопазване и социална работа.

Установените общи тенденции за запазване на статуквото или промяна в структурата на работната сила през 2014 г. са илюстрирани във Фиг. 6:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 6. Промени в числеността на персонала през 2014 г. в сравнение с периода 2011-2013 г. (в %)

Данните от изследването позволяват да се идентифицират причините за направените през 2014 г. съкращения. Таблица 5:

Таблица 5.

Оценки на работодателите за дела на причините, поради които са направени съкращения в управляваните от тях предприятия (в %)

	%
1. Намалените поръчки	49,1
2. Намалените обеми на производствена дейност	41,0
3. Наличието на неполучени плащания от клиенти	29,8
4. Наличието на неполучени плащания от държавата	12,6
5. Свиването на местния пазар и трудностите с реализация на продуктите	42,5
6. Трудности с реализацията на продуктите на външните (международните) пазари	12,6
7. Направени нови инвестиции за развитието на производството	12,5
8. Разкриване на нови обекти за разгръщане на производствената дейност	11,5
9. Друго	19,5

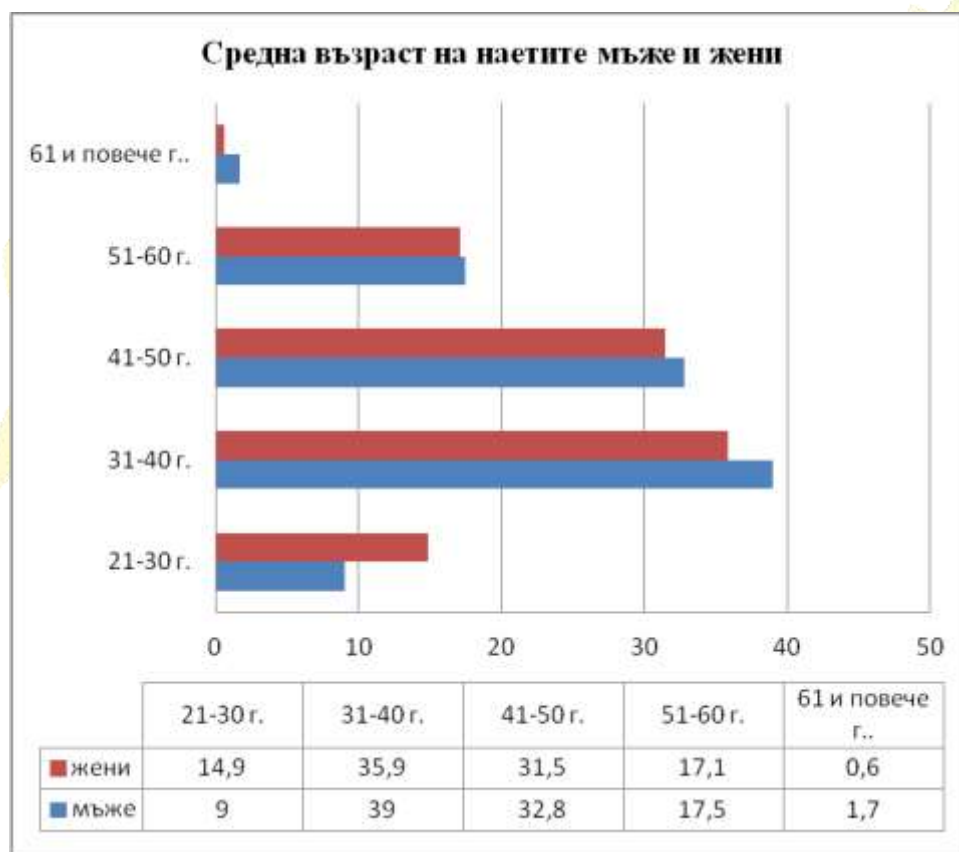


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данните показват, че в основата на съкращенията са свитите обороти на производствените дейности (според 41,0% от работодателите), които от своя страна са следствие на намаления брой на поръчките (според 49,1% от работодателите). Другата група причини за съкращенията са разновидностите на задлъжнялостта - междуфирмена и на държавата спрямо стопанските субекти. 29,8% от работодателите имат неполучени плащания от техни клиенти, а 12,6% чакат плащания от държавата. Третата причина за прибягване към съкращения е свиването на пазарните ниши и трудностите с реализирането на произведените стоик/услуги. Това според 42,5% от работодателите е причината за направените от тях съкращения.

По преценка на работодателите, **средната възраст на наетите в управляваните от тях предприятия лица** е както следва: Виж Фиг. 7:



Фиг. 7. Средна възраст на наетите в предприятията мъже и жени (в %)



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Оформят се два по-значими предприятия: 1) предприятия, в които средната възраст на мъжете (39,0%) и на жените (35,9%) е между 31 и 40 г. и 2) предприятия със средна възраст между 41 и 50 г., съответно 32,8% за мъжете и 31,5% за жените.

От гл.т. на **образователния статус**, инженерно техническият персонал в предприятията, по преценка на работодателите, има следният образователен профил:

- ✓ В 47,9% от предприятията има поне един мъж-висшист от инженерно технически персонал, а в 48,4% - поне една жена-висшист сред инженерно техническия персонал;
- ✓ В 43,2% от предприятията има поне един мъж-среднист, изпълняващ функции на инженерно технически персонал, а в 33,8% - поне една жена-среднист с посочените функции;
- ✓ В 24,6% от предприятията има поне един мъж-среднист (средно общо образование) с функции на инженерно технически персонал, а поне една жена-среднист с такива функции има в 11,8% от предприятията;
- ✓ В 2,3% от предприятията сред инженерно техническия персонал има поне един мъж с основно образование, а поне една жена с такива функции образование има в 0,8% от предприятията.

От гл.т. на **образователния статус**, наетите лица в предприятията, по преценка на работодателите, имат следният образователен профил:

- ✓ 21,1% от предприятията имат сред наетите лица мъже-висшисти, а жени-висшисти имат 30,0% от предприятията;
- ✓ Лицата със средно професионално образование са преобладаващата част сред наетите лица: 54,6% от предприятията имат сред наетите лица мъже със средно професионално образование, а 44,1% - жени със средно професионално образование;
- ✓ 39,4% от предприятията имат сред наетите лица мъже със средно общо образование, както и 33,8% от предприятията имат сред наетите при тях лица жени със средно общо образование;
- ✓ Мъже с основно образование имат в персонала 16,% от предприятията, а жени с основно образование са назначени в 10,3% от предприятията.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

По отношение на изплащаните **възнаграждения за труд**, работодателските оценки оформят няколко по-значими дялове: 20,2% от работодателите твърдят, че средната брутна работна заплата в техните предприятия е между 401 и 500 лв., други 19,7% посочват средна заплата между 501 и 600 лв., според 17,7% - тя е между 601 и 700 лв., а 7,1% сочат средна брутна заплата между 701 и 800 лв. Най-ниски заплати (между 301 и 400 лв.) има в 12,6% от предприятията.

Този последен детайл завършва картината на устойчивостта на работната сила в предприятията, защото е добре известно, че размерите на средните възнаграждения за труд оказват голямо влияние върху решението на една немалка част от наетите лица да запазят или да променят своята заетост.

В обобщение на представените данни, четири пети от предприятията съобщават за относително високо ниво на устойчивост в структурата на работната сила. Само в 20,6% от предприятията са направени съкращения - предимно в административните и спомагателните дейности, в строителството, в преработващата промишленост, в транспортните дейности и в здравеопазването и социалните дейности. Основните причини за това са свитите обеми на поръчките и намалените обеми на производствените дейности, както и наличието на междуфирмена задлъжнялост и забавените плащания на бизнеса от страна на държавата.

От гл.т. на образователните характеристики наличната работна сила очевидно отговаря на производствените потребности на предприятията. Назначените лица притежават необходимите степени и видове образование, с което се създават базовите предпоставки за нормален производствен цикъл и успешно функциониране на предприятията.

2.2. Създадени условия/предпоставки за професионално и кариерно развитие

В основата на успешното професионално и кариерно развитие стои комплекс от обективни и субективни предпоставки. Тези да вида предпоставки са присъщи както на работодателите, така и на наетите лица: от една страна, работодателите са нормативно задължени да създадат определени условия за качествено и безопасно изпълнение на поставените производствени задачи, а от друга страна работниците/служителите чрез своите квалификационни, професионални и личностни характеристики правят възможно „случването“ на по-успешно или не професионално развитие. В този смисъл може да се каже, че кариерното развитие се предпоставя от обективните дадености и управленския стил в дадено предприятие, но също така то до голяма степен зависи от



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

професионалните/квалификационните качества на наетите лица и личните им амбиции за развитие в кариерата.

Настоящото изследване потърси параметрите на работната среда и възможностите за създаване на творческа производствена среда, в която наетите лица да бъдат стимулирани за професионално и кариерно развитие.

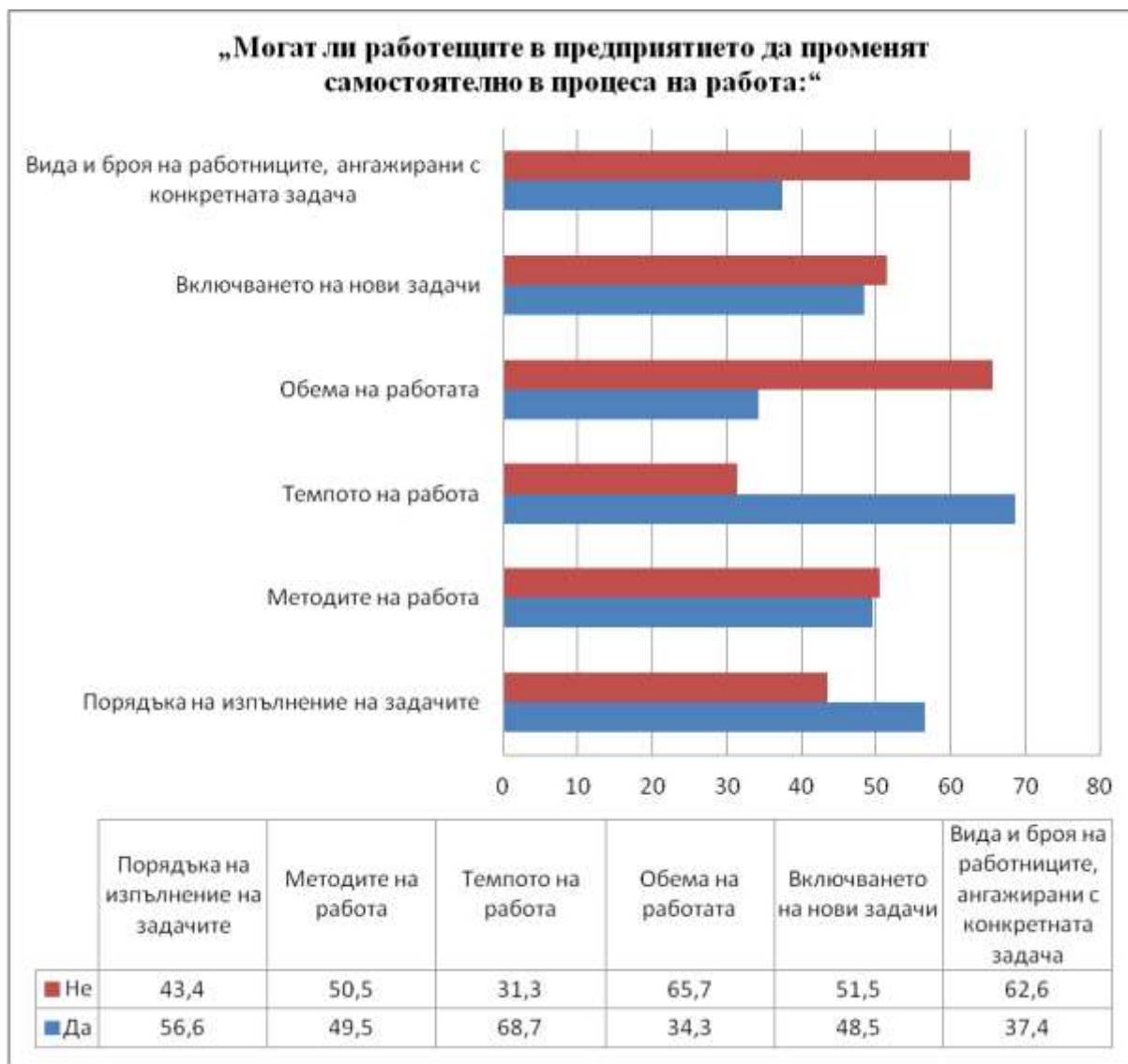
Един от аспектите в това отношение е възможността, предоставена на работещите в предприятието лица, по отношение на самостоятелното вземане на решения за ключови характеристики на производствения процес. Емпиричните данни от изследването са представени във Фиг. 8:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 8. Оценки на работодателите за възможността работещите в предприятието самостоятелно да променят ключови характеристики на производствения процес (в %)

Данните сочат, че работещите в предприятията лица имат в най-голяма степен свобода да променят по своя преценка следните характеристики на производствения процес:

- ✓ Темпото на работа (според 68,7% от работодателите);
- ✓ Ред на изпълнение на задачите (според 56,6% от работодателите);
- ✓ Методите на работа (според 49,5% от работодателите);
- ✓ Включването на нови задачи (според 48,5% от работодателите).





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Най-ниска степен на свобода за самостоятелно вземане на решения за промяна е дадена по отношение на два аспекта на производствения процес - 1) промяна на обема на работата се позволява според 34,3% от работодателите и 2) промяна на вида и броя на работниците, ангажирани с изпълнението на конкретната задача, се позволява според 37,4% от работодателите.

Когато се коментират тези аспекти трябва да се има предвид, че това са специфични характеристики на производствения процес, които се предопределят от спецификата на икономическата дейност (сектора или бранша), предмета на дейност и характера на полагания труд. В браншовете, в които естеството на работа предполага работа на конвейер или когато производствените процедури са строго фиксирани (като съдържание и последователност), има стриктно дефиниран производствен процес, при който наетите лица нямат свобода по свое желание да променят нито темпото на работа, нито реда, нито методите, нито вида и броя на работниците. Има обаче и редица икономически дейности, които позволяват на наетите лица самостоятелно да преценят с какви методи, с какво темпо и при каква организация да изпълнят поставената задача.

Разгръщайки темата за съдържателните аспекти и организацията на производствения процес (в това число делегирането и поемането на отговорности), работодателите очертават следната картина:

- ✓ В зависимост от спецификата на производствения процес и предмета на дейност, се определя до каква степен работниците могат да имат гъвкаво работно време. Според 62,6% от работодателите работещите при тях наети лица имат такава свобода;
- ✓ 87,4% от работодателите посочват, че в задълженията на наетите при тях лица влиза директната работа с хора (например, пациенти, пътници, ученици и т.н.);
- ✓ Според 57,1% от работодателите, изпълнението на производствените задачи включва и работа на открито;
- ✓ 76,1% от работодателите изтъкват, че работещите при тях лица използват компютри и РС-мрежи или електронно изчислителни машини;
- ✓ За възможност за работа от къщи чрез Интернет-връзка с офиса съобщават 36,0% от работодателите, което е сравнително висок процентен дял за българските условия и най-вече за българския менталитет за работа;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- ✓ Според 90,5% от работодателите, наетите при тях лица имат реални отговорности и отговарят за действията си, с което ясно се очертава тяхната значимост в рамките на производствения процес;
- ✓ Възможност за самостоятелно вземане на решения се сочи от 70,6% от работодателите. Тези констатации са илюстрирани във Фиг. 9:



Фиг. 9. Оценки на работодателите за организацията на основните аспекти на производствения процес (в %)

От гл. т. на предпоставките за професионално и кариерно развитие, съществено важно е работодателят да дава възможност на наетите при него лица за допълнителна професионална квалификация. Данните от настоящото изследване показват, че през последните 12 месеца обучения с цел повишаване квалификацията и професионалните умения на наетите лица са проведени в 32,9% от предприятията. Обучения са проведени в 75,0% от [Сектор Е](#): Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване, 70,0% от [Сектор J](#): Създаване и



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения, 69,2% от [Сектор Н](#): Транспорт; складиране и пощи, също 69,2% от [Сектор Р](#): Образование, 68,8% от [Сектор I](#): Хотелиерство и ресторантьорство, 66,7% от [Сектор К](#): Финансови и застрахователни дейности, също 66,7% от [Сектор О](#): Държавно управление, 62,5% от [Сектор F](#): Строителство, 60,0% от [Сектор L](#): Операции с недвижими имоти, 48,6% от [Сектор С](#): Преработваща промишленост, 45,8% от [Сектор G](#): Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети, 25,0% от [Сектор В](#): Добивна промишленост. Практическата полезност на проведените обучения са оценява изключително високо от 67,7% от работодателите.

В контекста на **създаването на възможности за професионално и кариерно развитие**, работодателите открояват четири специфични групи от възможности:

1. Извършване на интересни производствени задачи, които по силата на своето съдържание да мотивират стремежа на наетите лица към професионално усъвършенстване. 85,2% от работодателите считат, че за работещите при тях лица е важно да им бъдат възлагани интересни, провокиращи мисленето производствени задачи. В тази връзка, 83,8% от работодателите отбелязват, че за наетите лица е важно да им се предоставят възможности за обучение с цел повишаване на професионалната квалификация.
2. Възможността за израстване в кариерата, в това число получаване на управленски функции, е важна според 50,5% от работодателите. В същото време, 77,7% от работодателите отбелязват, че за наетите при тях лица е важно да им бъде дадена възможност да работят с повече хора, тъй като това е стимулиращо както по отношение на професионалните качества, така и от гл. т. на възможностите за личностно израстване. По впечатленията на 82,7% от работодателите, за наетите при тях лица е важно да им бъде възлагана отговорна работа, което повишава тяхното усещане за значимост и е силен мотив за професионално усъвършенстване.
3. Друга групи мотиви за професионално израстване са свързани с възможностите за доказване в областта, в която лицата работят. Така според 65,3% от работодателите, за наетите лица е важно да имат възможности за контакти и съвместна работа с колегите си от страната, а според 41,5% - съвместна работа с колеги от чужбина.
4. Финансовите мотиви са ясно артикулирани като мотиватор за професионалното и кариерното израстване. Според 90,9% от работодателите, за наетите лица е





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

важно да получават по-високо възнаграждение за труд, а един от начините за това е чрез израстване като професионалисти, в това число и чрез повишението в длъжност. Получаването на допълнителни бонуси за извършения труд е посочено от 95,9% от работодателите като един от важните мотиватори за професионално и кариерно израстване. 74,6% от работодателите посочват също така, че за наетите лица е важно да имат възможност да бъдат повишавани в длъжност. Виж Фиг. 10:



Фиг. 10. Оценки на работодателите за важността на ключови аспекти на полагания труд като мотиви за професионално и кариерно развитие на наетите лица (в %)

Съвременната наука за мотивите, които стоят в основата на трудовото поведение, отделя специално внимание на тези въпроси. Практиката показва, че в редица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

български предприятия се прилагат съвременни методи за управление на човешките ресурси, като се държи сметка за това, че има различни категории наети лица и за тях мотивите за професионално усъвършенстване и кариерно развитие са различни. В едни случаи това е стремежът за овладяване и постигане на перфекционизъм в професионалната област, в която се работи, в други случаи става въпрос за желание за личностно себедоказване (включително, доказване на егото), в трети случаи водещи са финансовите мотиви.

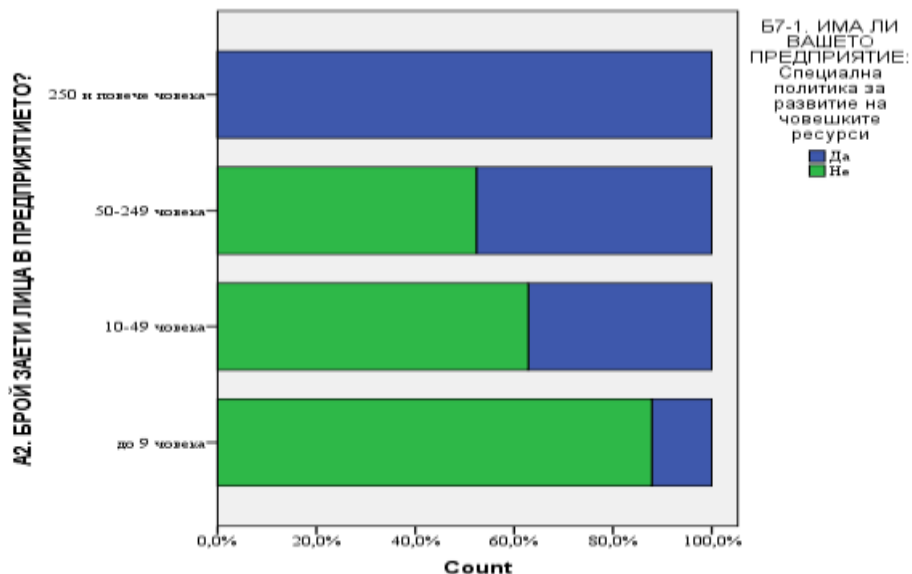
Добър е този работодател, който успява да „разчете“ същинските мотиви, които движат поведението на работещите в предприятието лица, и в зависимост от това да намери индивидуален подход към различните категории лица. Част от лицата могат да се мотивират като им се делегират по-големи отговорности и възможности за ръководене на хора, други лица се мотивират чрез възлагане на по-интересни задачи, провокиращи тяхното въображение и професионализъм, трети лица се мотивират чрез гъвкаво прилагане на система от бонуси и поощрения. Не винаги бонусите е задължително да бъдат финансови - те могат да бъдат и под формата на социално полезни контакти или отговорности и др. форми според характера на полагаания труд и спецификата на предметната област, в която се работи.

Изследването показва, че 27,0% от предприятията имат специална политика за развитие на човешките ресурси. В 73,5% от предприятията има или отдел, или поне един специалист „Развитие на човешките ресурси“, а индивидуални планове за развитие на служителите има в 20,7% от изследваните предприятия. Както е логично да се предположи, специални управленски действия по отношение развитието на човешките ресурси се полагат предимно в големите и средните предприятия и в много по-ниска степен в малките и микропредприятията. Фиг. 11 ясно показва, че с намаляване големината на предприятията намалява и относителният дял на специализираните управленски действия за управление на човешките ресурси:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 11. Оценки на работодателите за наличието на специална политика в предприятията по отношение развитието на човешките ресурси (в %)

Запитани директно за намеренията им за повишаване в длъжност на наети лица, работодателите разкриват какви са плановете им в краткосрочна перспектива. Данните са показани във Фиг. 12:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фиг. 12. Намерения на работодателите за повишаване на наети лица в длъжност (в %)

Данните показват, че сред основните причини за повишаване в длъжност са показаните добри резултати в работата (в 34,9%), както и за иновативност, творчески подходи (в 22,6%) и показани добри професионални качества (в 15,0%). В редица случаи (19,4%) повишението е за прослужени години. Повишаване в длъжност е планирано и поради разкриване на нови щатни бройки (в 4,3%), както и поради освобождаване на щатни бройки (в 3,8%). Както става ясно от данните, работодателите използват много широко възможността за повишаване в длъжност, отговаряйки по този начин на очакванията на наетите лица за кариерно израстване в професионалната област, в която работят.

В заключение, изследването показва, че на създаването на предпоставки за професионално и кариерно израстване се обръща сериозно внимание. Работодателите имат много точна представа за абсолютно необходимите условия, които се очаква да бъдат създадени в предприятията, така че да се гарантира работна среда за качествено и безопасно изпълнение на производствените задачи. Полаганите усилия от страна на работодателите за допълнително професионално усъвършенстване на персонала могат още да се развиват и оптимизират. По-гъвкаво могат да се използват също така особеностите на предметната област, в която се работи, за да се стимулира естествения стремеж на хората към усъвършенстване и професионално израстване.

2.3. Потребности от специалисти на определени позиции

При настоящото изследване 61,0% от работодателите са заявили конкретни потребности от специалисти с определени квалификационни и професионални характеристики.

Търсенето не е особено голямо, но потребностите по сектори са специфични и отговарят на спецификата на предмета на дейност и характеристиките на извършвания труд. За повече прегледност, в Таблица 6 са систематизирани потребностите на работодателите по икономически сектори:

Таблица 6.

Оценки на работодателите за дела на потребностите им от специалисти с определени квалификации и на определени длъжности по икономически сектори (в %)





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Икономически дейности (сектори)	Потребност от специалисти на определени длъжности
Сектор А: Селско, горско и рибно стопанство	Трактористи Експерти с езикова компетентност и компютърна грамотност, с цел интензифициране на производството
Сектор В: Добивна промишленост	Технолози Оперативен счетоводител и ТРЗ
Сектор С: Преработваща промишленост	Автомонтьори Технически контрол
Сектор D: Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	Топлоенергетици
Сектор Е: Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	Водопроводчици Шофьори
Сектор F: Строителство	Технически кадри със средно професионално образование Бояджии
Сектор G: Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	IT специалисти Специалисти по маркетинг Майстори-ситничари Технически кадри
Сектор H: Транспорт; складиране и пощи	Спедитори Експерти в транспортната област
Сектор I: Хотелиерство и ресторантьорство	Готвачи Доставчици
Сектор J: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	Системни администратори Анкетиращи лица Учители по Autocad и технически програми
Сектор K: Финансови и застрахователни дейности	Експерти по маркетинг Финансово счетоводни кадри
Сектор L: Операции с недвижими имоти	Брокери Маркетинг специалисти Специалисти с техническо образование, владеещи руски език
Сектор M: Професионални дейности и научни изследвания	Не са заявени потребности към момента на изследването
Сектор N: Административни и спомагателни дейности	Озеленители -техници



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

<u>Сектор O:</u> Държавно управление	Не са заявени потребности към момента на изследването
<u>Сектор P:</u> Образование	Начални учители Учители по музика и изобразително изкуство Психолози Училищни лекари
<u>Сектор Q:</u> Хуманно здравеопазване и социална работа	Висш медицински персонал Медицински сестри Медицински персонал Охранители
<u>Сектор R:</u> Култура, спорт, развлечения	Компютърни умения за работа със специализиран софтуер Треньори
<u>Сектор S:</u> Други дейности	Високо ниво на компютърна грамотност

Заявените потребности са обаче по-скоро единични случаи. Работодателите имат потребности от един или няколко специалисти с посочените квалификации. Нивото на търсене е между 7-8% и 12-15%, което е сравнително ниско от гл.т. на количеството търсени по тези специалности експерти.

Прави впечатление, че в повечето сектори се търсят или кадри със специфично висше образование, или среднисти, пригодни за изпълнение на технически задачи. Търсенето е по-скоро в две посоки: специализиран висш персонал със специфични професионално квалификационни характеристики и среднисти за технически изпълнители или контрол над работата на други лица.

Търсенето по административни градове също не е особено високо, като профилът на търсените специалисти по административни области зависи до голяма степен от това какви сектори се развиват в съответната административна област.

2.4. Очаквания/изисквания към новопостъпващите лица

Наемането на нови специалисти за целите на производството е сложна и отговорна задача. Изработват се ясни критерии за процедурите за наемане на нови лица, като се следи кандидатите да отговарят на набор от минимално необходими условия, които да превръщат кандидата в бързо приспособяващ се експерт към спецификата на работа на предприятието.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Изследването показва, че **работодателите имат високи очаквания и изисквания** към новопостъпващите лица:

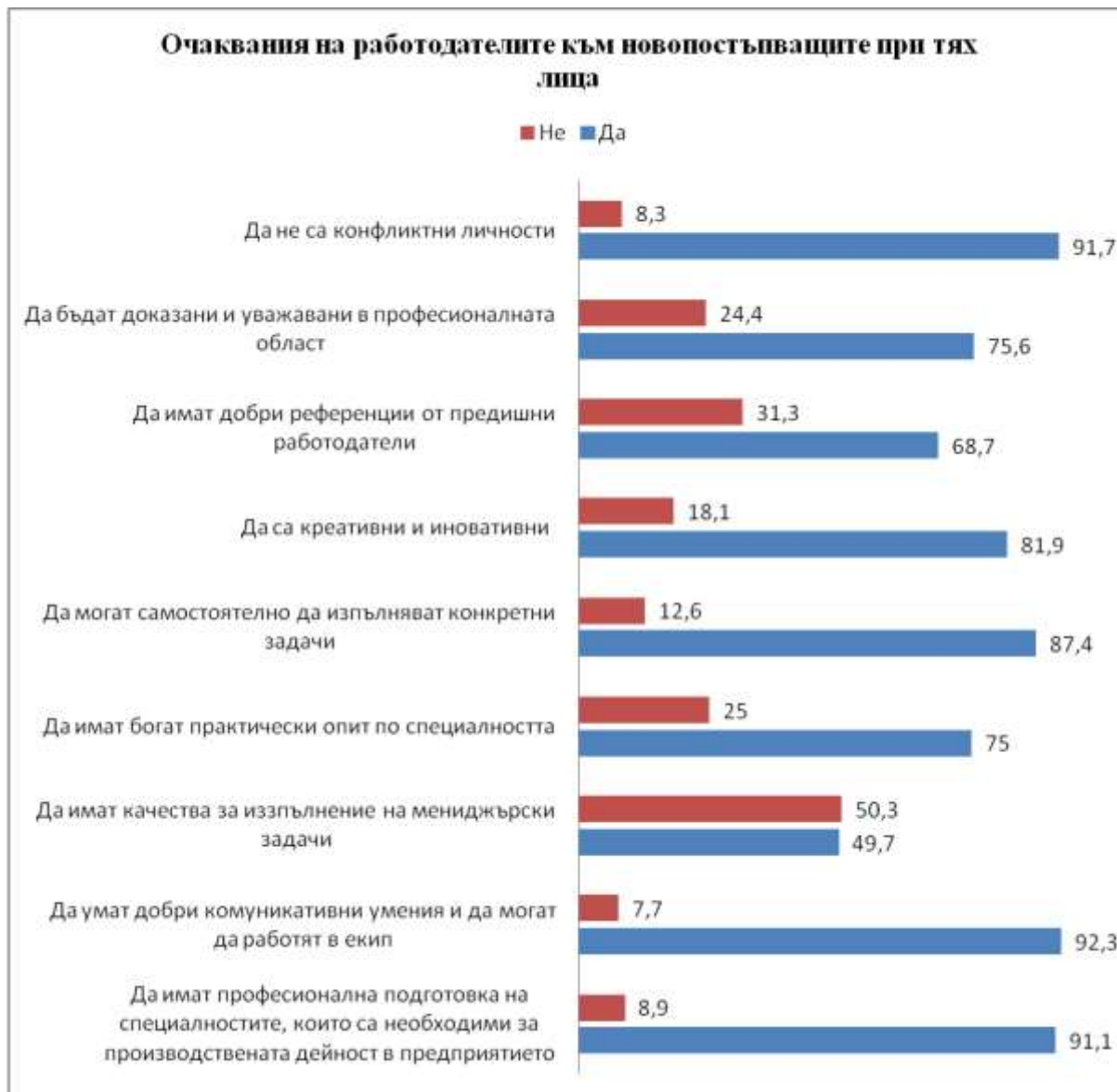
- ✓ 91,1% от работодателите подчертават изрично, че от кандидатите се очаква да имат необходимата квалификация в професионалната област, в която работи предприятието. това е базово изискване и то е водещото при избора на нов персонал;
- ✓ За 92,3% от работодателите е важно новопостъпващите при тях лица да имат добри комуникативни умения и да умеят да работят в екип;
- ✓ 87,4% от работодателите подчертават, че за тях е важно постъпващите на работа лица да имат умения за самостоятелна работа;
- ✓ 81,9% изискват от кандидатите да са креативни и иновативни, за да могат да предлагат интересни нови решения и да бъдат максимално полезни при изпълнението на поставените задачи;
- ✓ За 75,6% от работодателите е важно кандидатите да бъдат доказали се в своята професионална област експерти, което се приема като необходима предпоставка за успешно изпълнение на поставяните задачи;
- ✓ В тази връзка 75,0% изискват от кандидатите да докажат богат практически опит в професионалната област;
- ✓ 68,7% от работодателите държат кандидатите да имат добри референции от предишни работодатели;
- ✓ Да не са конфликтни личности, подчертават 91,7% от работодателите;
- ✓ Само 49,7% от работодателите държат кандидатите да имат качества за изпълнение на мениджърски задачи, което е обяснимо, тъй като управленческите позиции са ограничени като бройка.

За повече детайли, виж Фиг. 13:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 13. Очаквания на работодателите към професионалните и личностните качества на новопостъпващите при тях лица(в %)

Проверката на данните за изискванията към новопостъпващите лица показва изключително високи нива на очаквания спрямо кандидатите - независимо дали наемащата фирма е малко или голямо предприятие. По сектори представите за качествата на новопостъпващите лица варират, но не в граници, които да очертават коренно различни изисквания.

Така се очертава **средностатистическият образ на предпочитания кандидат** - независимо в коя професионална област е специалист, от кандидата се очаква да бъде

44





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

професионалист в своята област, да бъде разпознаваем и признат от колегите си, да има добри референции от предишните си работодатели, да докаже богат практически опит, да има качества за самостоятелна работа, при изпълнението на която да проявява творчество и иновативно мислене, да може да твори и в същото време да може да работи в екип, да е коректен и да спазва поетата отговорност. На последно място у кандидата се ценят мениджърски умения и способност да управлява, което е обяснимо, тъй като кандидатите се търсят предимно за позиции на ниво изпълнители и в по-редки случаи за мениджърски позиции.

Очертават се изключително високи изисквания към кандидатите за обявяваните позиции. Освен задължителните професионални умения, притежават ли потенциалните кандидати посочения спектър от специфични личностни умения, които да ги превърнат в предпочитани за наемане лица? В търсене на отговори на тези въпроси, изследването потърси другата гледна точка - удовлетвореността на наетите лица от заетостта и областта, в която полагат труд, възможностите им за кариерно развитие, както и намеренията им за търсене на възможности за кариерно развитие в други професионални области и самооценките им за техните качества и способности да се подготвят успешно за намиране на нова работа.

3. Удовлетвореност на наетите лица от трудовата заетост

3.1. Удовлетвореност от възнаграждението за труд

Намеренията на мобилност на работната сила до голяма степен зависят от удовлетвореността от трудовата заетост. Това не изключва вероятността под влияние на семейни обстоятелства или други важни жизнени промени, дадено лице да реши да промени местоработата си. Но все пак се приема, че в основата на решението за смяна на заетостта стои удовлетвореността от трудовата заетост.

Удовлетвореността от заетостта е комплексно психологическо усещане, върху което оказват влияние различни фактори и аспекти на полагания труд - тук се включват удовлетвореност от физическите аспекти на средата, в която се извършва труда, удовлетвореност от психологическия климат, в който се работи, удовлетвореност от постигнатите професионални успехи, от възможностите за професионална реализация и кариерно развитие, както и удовлетвореност от финансовата оценка за положениия труд (под формата на работна заплата и бонуси).

За установяване на удовлетвореността на наетите лица от настоящата им трудова заетост, при настоящото изследване са зададени серия от анкетни въпроси.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Като начало, изследването установи, че наетите лица имат следният общ трудов стаж: 31,4% от лицата са със стаж между 11 и 20 г., 26,6% - със стаж между 21 и 30 г., а 17,5% имат стаж между 6 и 10 г. над 30 г. трудов стаж имат 14,2% от лицата. Със стаж между 2 и 5 г. са 9,9% от лицата, а до 1 г. стаж - 0,4%. данните показват, че близо девет десети от наетите лица имат над 5 г. трудов стаж, което е благоприятна характеристика от гл. т. на задачите на настоящото изследване. Допускането е, че с натрупването на повече трудов стаж, при наличието на определени обстоятелства се повишава вероятността лицата да променят заетостта си, търсейки по този начин промяна с цел постигане на нещо, което не ги удовлетворява в тяхната заетост.

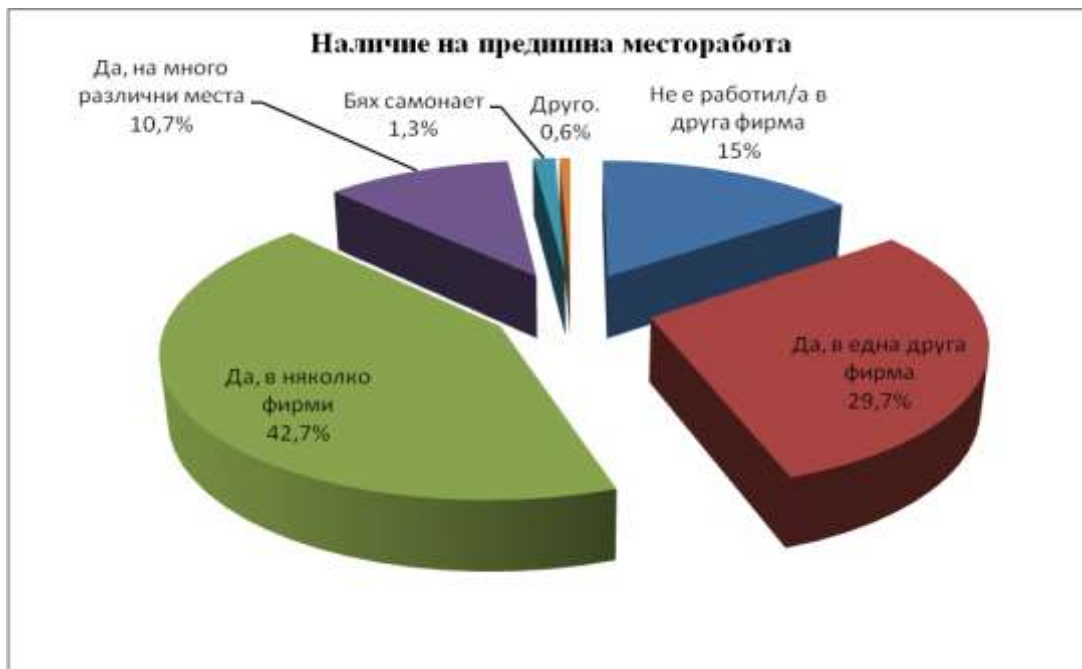
За да проверим каква е ситуацията, чрез подходящи въпроси потърсихме оценки за удовлетвореността от заетостта на лицата - такава, каквата е към момента на изследването:

- ✓ От гл.т. на стажа, който лицата имат във фирмата/предприятието, в което по настоящем работят, дяловете се разпределят както следва: 8,1% от лицата имат стаж до 1 г., 40,4% - между 2 и 5 г., 24,6% - между 6 и 10 г., 18,9% - между 11 и 20 г., 5,7% - между 21 и 30 г. и 2,4% - над 30 г. Преобладава дела на лицата със стаж между 2 и 5 г.;
- ✓ Изследването установи, че само 15,0% от лицата са работили само и единствено в тази фирма/предприятие, в което са анкетирани. Най-висок е дялът на лицата, заявили, че преди настоящата си месторабота са работили в няколко други фирми (42,7%). Около една трета от лицата (29,7%) са имали по една предходна заетост в друга фирма. Около една десета от лицата са работили на много и най-различни места преди настоящата си месторабота (10,7%). Виж Фиг. 14:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 14. Наличие на предишна месторабота (в %)

- ✓ **Причините, поради които лицата са потърсили заетост в настоящата си месторабота, са от различно естество.** 43,1% от лицата са поискали да работят в настоящата си месторабота, тъй като дейността на фирмата отговаря пряко на тяхната професионална квалификация. 8,1% са избрали настоящата си месторабота по престижни съображения. За други 9,5% от лицата причината е финансова - според тях, заплащането в предприятието е много добро и това ги и подтикнало да потърсят заетост точно в тази фирма. Заслужава внимание фактът, че 39,7% от лицата са на настоящата си месторабота, защото по тяхна преценка това е била най-добрата възможност за тях - както от професионална гл.т., така и от гл. т. на предлагането на заетост. 12,2% от лицата за потърсили заетост в настоящата си месторабота, защото са преценили, че тази месторабота дава добри възможности за кариерно развитие. И накрая, 16,6¹% от лицата са започнала настоящата си месторабота поради липса на друга алтернатива.

В контекста на целите и задачите на настоящото изследване, посочените данни са повече от показателни. Оказва се, че преобладаващата част от наетите лица са имали добрия шанс да започнат работа, която отговаря на тяхната професионална квалификация и им дава възможности за стабилно професионално развитие. Пряко са търсили обаче възможности за развитие в кариерата едва 12,2% от лицата, което е

¹ Сборът на отговорите на лицата на този въпрос е над 100%, защото лицата са имали възможност да посочват повече от един отговор.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

относително невисок дял и индикира любопитния факт, че **за преобладаващата част от лицата развитието в кариерата далеч не е водещият мотив при избор на месторабота**. Също така, едва за една десета от лицата заплащането е водещият мотив - то е необходимата компонента, но не е самоцел, а е по-скоро елемент от по-сложен комплекс от причини, поради които дадено лице решава да започне работа в една или друга фирма.

В тази връзка, изследването провери до каква степен наетите лица са доволни от получаваното възнаграждение за труд. Без да бъде нарочно задаван такъв въпрос, при изследването са събрани следните емпирични данни.

53,0% от лицата определят своите доходи като „по-скоро средни“, а 4,1% - като „по-скоро високи“. **„По-скоро ниски“ са доходите на 35,5% от лицата**, а 6,8% считат, че доходите им са „много ниски“. подобно разпределение на отговорите на лицата не изненадва - обичайното положение е преобладаващата част от лицата да се самоопределят в категорията на средните доходи. Като „много ниски“ са определили доходите си 10,5% от лицата на възраст 50-59 г., 6,7% от лицата на възраст 18-29 г., 5,7% от лицата на възраст 40-49 г. и 5,4% от лицата на възраст 30-39 години. Интересно, но нито едно лице от тези над 60 г. не счита, че има много ниски доходи. като „много ниски“ са определили доходите си 4,5% от магистрите, 2,4% от бакалаврите, 4,9% от лицата със средно професионално образование, 14,7% от лицата със средно общо образование и 40,0% от лицата с основно образование.

Самопреценката на доходите чрез категориите „високи-ниски“ е субективна по своя характер, но се използва при изследванията, защото точно тези оценки са в основата на редица други жизнени преценки, моделиращи поведението на хората. За едно лице средномесечни доходи от 600 лв. могат да са „по-скоро средни“, но от друго лице да бъдат определени като „много ниски“.

По-важното обаче дали според самооценките на лицата тези доходи са достатъчни, за да покриват текущите им месечни потребности от храна и битови нужди (екзистенц минимум потребностите). Данните показват, че средно месечните доходи на 27,8% от лицата са им достатъчни, за да покрият изцяло техните най-належащи потребности. Преобладаващата част от лицата (56,5%) преценяват, че средно месечните доходи им стигат за да покрият част от своите потребности, а 15,8% не могат да удовлетворят потребностите си с доходите, които получават.

Проверката на данните разкрива, че не мога да покрият потребностите си с получаваните от тях доходи:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- ✓ 3,8% от лицата, определящи своите доходи като „по-скоро средни“, 22,9% от тези, които определят доходите си като „по-скоро ниски“, и 75,0% от лицата, определящи доходите си като „много ниски“;
- ✓ 13,3% от 18-29 годишните, 15,8% от 30-39 годишните, 18,4% от 40-49 годишните, 18,4% от 40-49 годишните и 14,5% от 50-59 годишните;
- ✓ 6,6% от магистрите, 9,3% от бакалаврите, 12,2% от лицата със средно професионално образование, 41,0% от лицата със средно общо образование и 80,0% от лицата с основно образование. Зависимостта е очевидна - колкото по-висока е образователната степен, толкова по-големи са възможностите на наетите лица за посрещане на преките им жизнени потребности. По принцип, по-високата образователна степен предполага намира на по-добре платена работа и това е основното обяснение за установената зависимост;

В обобщение, представените емпирични данни показват относително високо ниво на удовлетвореност от възнаграждението за труд. Преобладават самооценките за по-скоро средни доходи, които позволяват в една трета от случаите да покрият изцяло всички жизнени потребности, а в почти две трети от случаите се покриват част от потребностите. Вниманието заслужат работещите бедни - тези наети лица, които въпреки полагания от тях труд получават много ниско доходи, с които не могат да посрещнат нормалните си жизнени потребности от храна и други битови нужди.

3.2. Удовлетвореност от основни аспекти на заетостта

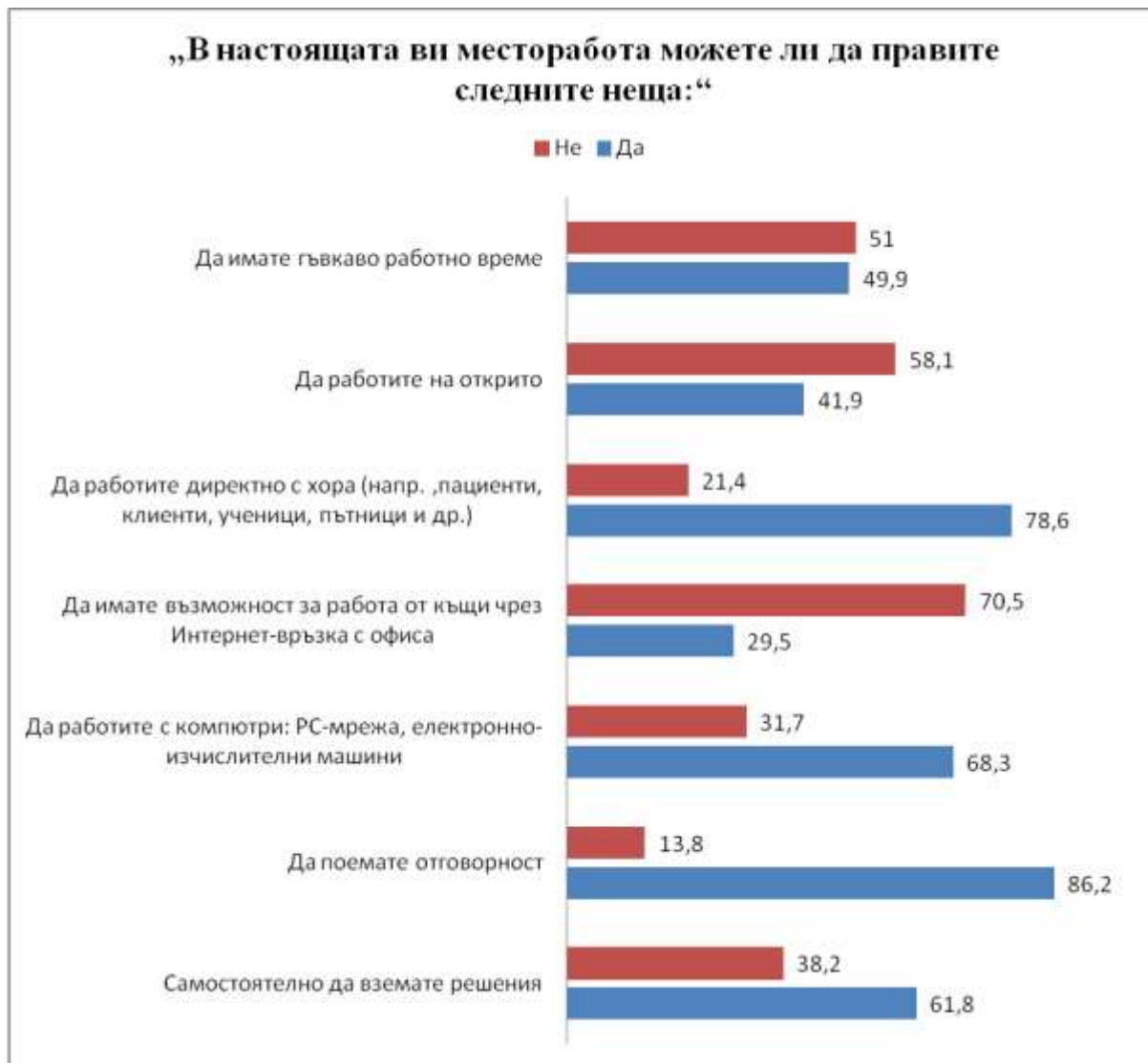
Данните от изследването сочат, че 71,7% от наетите лица работят в професионалната област, за която имат придобита квалификация. Какви са оценките за настоящата месторабота от гл. т. на възможностите, които са създадени за професионално и кариерно развитие?

Фиг. 15 разкрива картината на основните „неща“, които са свързани с изпълнението на преките производствени задачи и които в своята цялост формират профила на тяхната заетост:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 15. Оценки на наетите лица за основни аспекти от заетостта на настоящата им месторабота (в %)

Данните от изследването показват, че:

- ✓ Почти всеки втори от наетите лица (49,9%) може да има гъвкаво работно време. Успоредно с това данните от изследването разкриват, че да имат гъвкаво работно време е изключително важно за една трета то лицата (32,3%), важно е за 46,0% и не е важно за 21,7%.
- ✓ Работа на открито се включва в изпълнението на производствените задължения на 41,9% от наетите лица. Според данните, да работят на открито е

50





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

изключително важно за 15,6% от лицата, важно е за 24,0%, но за преобладаващите 60,4% не е важно;

- ✓ 78,6% от наетите лица работят директор с хора (клиенти, пациенти, ученици и т.н.). Тази възможност се определя от 45,4% от лицата като изключително важна за тях, от други 42,3% - като важна и не е важна за 12,2% от лицата;
- ✓ За дистанционна работа от къщи (чрез Интернет-връзка с офиса) имат възможност 29,5% от наетите лица. Тази опция е изключително важна за 19,8% от лицата, важна за 26,8% от лицата и не е важна за 53,5% от лицата;
- ✓ 68,3% при работата си използват компютри и електронно изчислителни машини. Това е изключително важно за 49,2% от лицата, важно за 28,6% и не е важно за 22,3% от лицата;
- ✓ 61,8% от наетите лица преценяват, че имат възможност да вземат самостоятелно решения при изпълнението на производствените задачи. Това е изключително важно за 49,5% от лицата, а за 46,0% е важно и само за 4,6% не е важно;
- ✓ Отговорност поемат 86,2% от наетите лица. Успоредно с това данните от изследването разкриват, че да поемат отговорност е изключително важно за 44,6% от наетите лица, важно е за 42,0% и не е важно само за 13,4% от лицата;

Данните сочат също така, че представите на наетите лица за професионално и кариерно развитие са свързани с възможностите на наетите лица реално да влияят върху някои ключови аспекти на заетостта:

- ✓ Така например, за 74,0% от лицата е много важно да могат да променят порядъка на изпълнение на задачите. На сегашната си месторабота такава вътрешна реорганизация могат да правят 59,0% от лицата;
- ✓ 54,3% от лицата съобщават, че могат да променят по свое желание методите за изпълнение на задачите. Това биха желали да могат да правят 66,2% от лицата;
- ✓ Темпото на работа могат да променят 66,9% от лицата, но биха желали да могат да го правят 7,71% от лицата. Виж Фиг. 16 и 17:

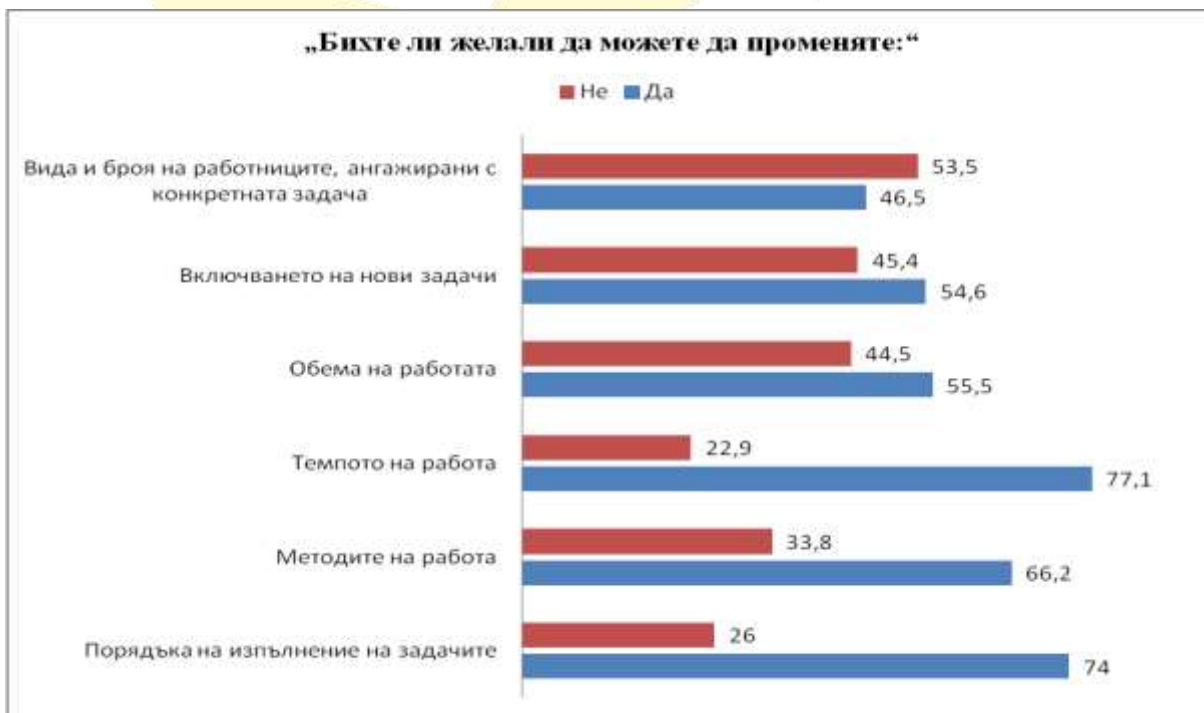


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 16. Оценки на наетите лица за възможността да променят ключови условия при изпълнение на производствените си задължения (в %)





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фиг. 17. Оценки на наетите лица за желанието им да могат да променят ключови условия при изпълнение на производствените си задължения(в %)

- ✓ 43,7% от лицата могат да включват нови задачи, а биха желали да могат 54,6%;
- ✓ Обемът на работа могат да променят 35,7% от лицата, а биха желали да могат да го правят 55,5% от лицата;
- ✓ Видът и броят на работниците, изпълняващи дадена задача, могат да променят 30,6%, а биха желали да имат такава реална възможност 46,5%.

Представените данни показват, че наетите лица биха желали да имат по-голяма степен на свобода при дефинирането на параметрите на някои от ключовите аспекти на организацията на производствения процес. Тъй като организацията на труда зависи до голяма степен от предмета на дейност и спецификата на полагаемия труд, в редица от случаите очакванията на наетите лица не са реалистични. Заслужава обаче да се помисли дали желанието за преместване на нова работа не е резултат тъкмо натрупващото се с годините трудов стаж „напрежение“ между желания и възможности. Лицата добре осъзнават кои елементи от производствения процес са предмет на строго дефиниране и не подлежат на дискусия. Но също така вероятно са наясно и с това кои аспекти от производствения процес биха могли да се подобрят. Когато очакваните промени и подобрения не настъпват, е много вероятно лицето да реши да промени местоработата си, за да потърси решение на проблемите си.

4. Нагласи и намерения на наетите лица за професионално и кариерно развитие

4.1. Представи на наетите лица за професионално и кариерно развитие

В контекста на казаното до тук трябва да се тълкуват данните от настоящото изследване за представите на наетите лица по отношение на професионалното и кариерното им развитие в средносрочна перспектива (близките 5-6- години).

В своите представи и очаквания, наетите лица свързват развитието си в професията и кариерата със следните основни аспекти:

- ✓ 79,1% от лицата очакват да им бъде възлага по-интересна, провокираща мисленето и професионалните им качества, работа;
- ✓ 68,5% свързват своето професионално и кариерно развитие с възлагането на по-отговорна работа;
- ✓ За 61,8% от лицата развитието се асоциира с възможности за работа с повече хора;





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- ✓ 47,9% от лицата си представят като част от своето професионално и кариерно развитие да ми се предостави възможност да изпълняват управленски функции;
- ✓ 61,2% свързват своето бъдещо развитие с възможността за служебни пътувания;
- ✓ 72,5% очакват да имат повече възможности за съвместна работа със свои колеги от страната, а 56,2% - с колеги от чужбина;
- ✓ И накрая, 97,2% от наетите лица асоциират бъдещото си професионално и кариерно развитие с получаването на по-високо възнаграждение.

Представите на наетите лица за професионалното и кариерното им развитие са визуализирани във Фиг. 18:



Фиг. 18. Представи на наетите лица за професионалното и кариерното им развитие в средносрочна перспектива(в %)



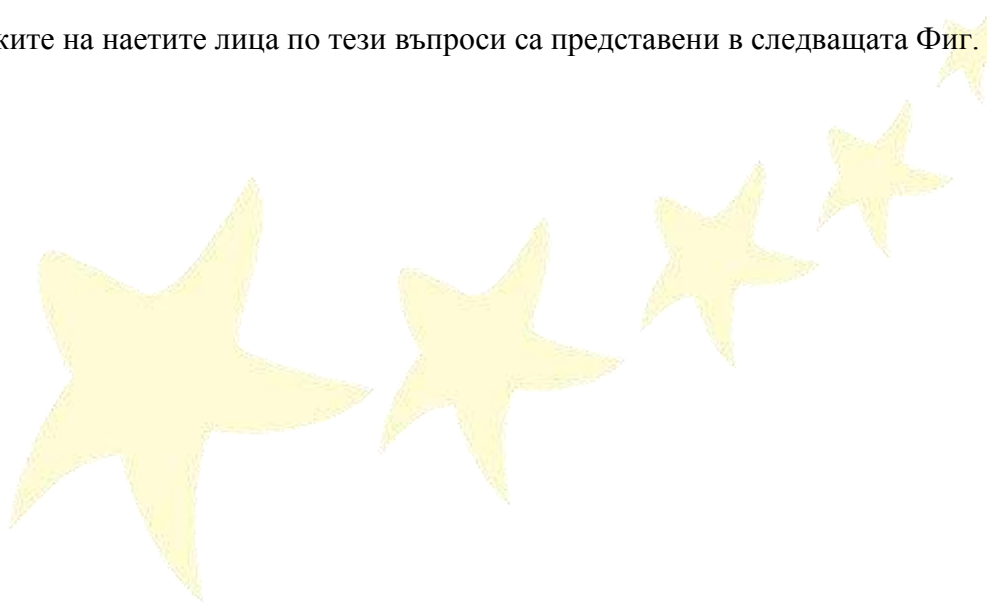
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данните от изследването разкриват очаквана картина. Преобладаващата част от наетите лица асоциират бъдещото си развитие в професията и кариерата с изпълнението на разнообразни, интригуващи задачи, които да им позволят да се развият като професионалисти и да докажат уменията си в съответната професионална област. Важен движещ фактор обаче са възможностите за широки контакти с колеги от страната и чужбина. Напълно логично, почти всички наети лица си представят, че развитието им в кариерата ще е свързано и с увеличаване на тяхното възнаграждение за труд.

Но каква е реалността, погледната и оценена през очите на наетите лица? До каква степен предприятията, в които работят в момента, им дават реални възможности за професионално развитие съобразно техните очаквания и представи?

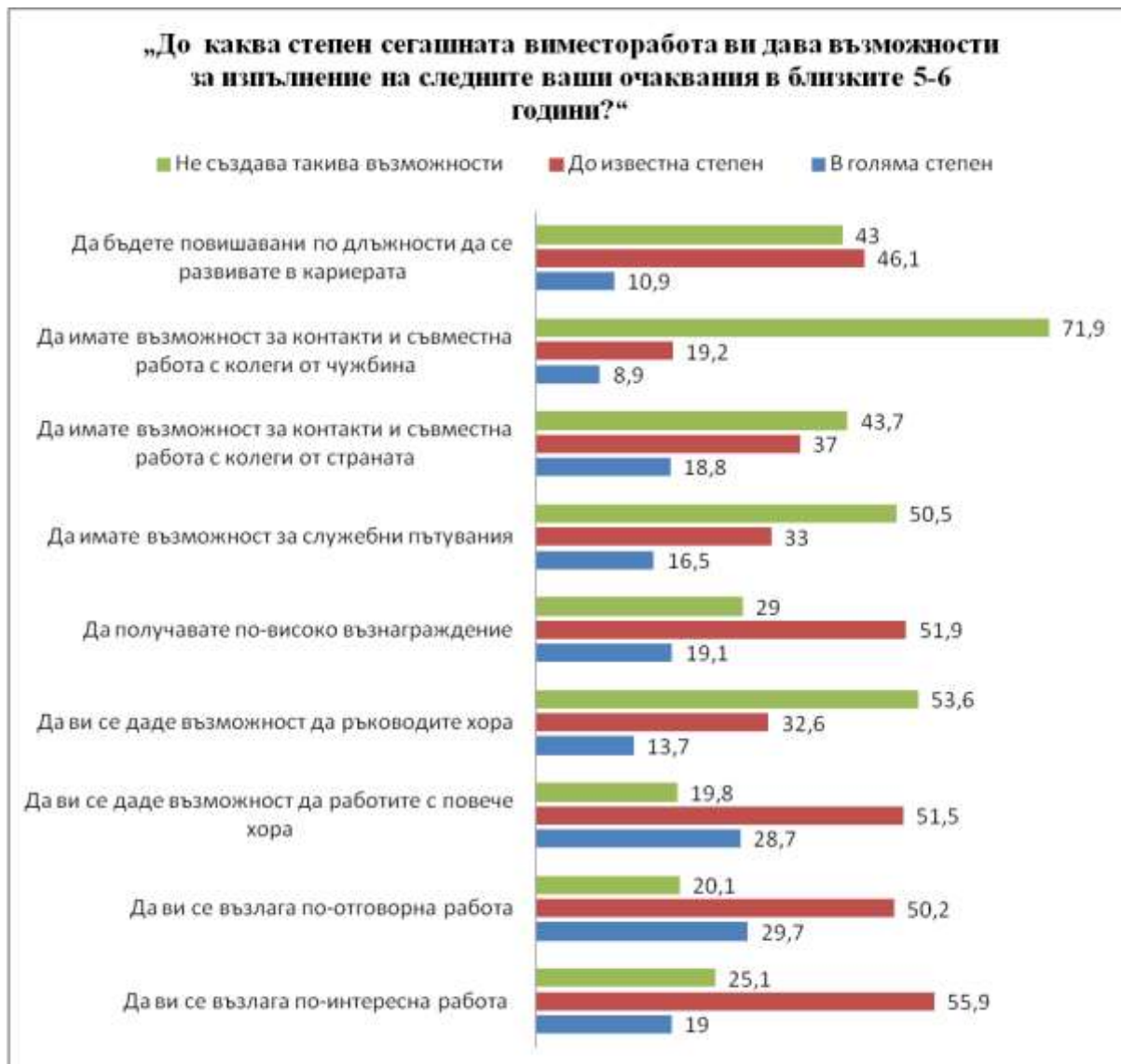
Оценките на наетите лица по тези въпроси са представени в следващата Фиг. 19:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 19. Оценки на наетите лица за възможностите за професионално и кариерно развитие в средносрочна перспектива, създавани от сегашната им месторабота(в %)

Оценките на наетите лица показват несъответствие между представи и реални възможности за между една пета и една четвърт от наетите лица, докато при останалите лица има пълно или частично съответствие:

- ✓ Според общо 74,9²% от наетите лица, сегашната им месторабота им създава (до голяма степен или донякъде) реални възможности за предоставяне на по-

² и надолу в булетите по този показател се цитират сумираните стойности на отговорите „в голяма степен“ и „до известна степен“.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

интересни производствени задачи. Не виждат такива възможности за себе си 25,1% от наетите лица;

- ✓ Общо 80,9% от лицата преценяват, че на сегашната им месторабота има възможности за възлагане на по-отговорна работа. не така мислят 20,1% от наетите лица;
- ✓ Общо 81,2% от лицата считат, че на сегашната си месторабота в бъдеще ще имат възможности за работа с повече хора. За 19,8% от наетите лица не е така;
- ✓ 53,6% от наетите лица преценяват, че настоящата им месторабота няма да им създаде възможност за управление на други хора;
- ✓ Реална възможност за по-високо възнаграждение има според 71,0% от наетите лица, докато останалите 29,0% са на обратното мнение;
- ✓ Възможности за служебни пътувания не биха имали на сегашната си месторабота 50,5% от наетите лица;
- ✓ 43,7% от наетите лица преценяват, че няма да им бъдат създадени възможности за работа с други колеги от страната, а 71,9% - за работа с колеги от чужбина;
- ✓ И накрая, според 43,0% от наетите лица настоящата им месторабота няма да им създаде реални възможности за повишаване в длъжност и развитие в кариерата. Че ще имат такива възможности преценяват 10,9%, а други 46,1% са до известна степен убедени в едно такова развитие.

В крайна сметка се оказва, че по някои по показателите почти всеки втори не вижда реална перспектива за развитие на настоящата си месторабота.

Получените данни са повод за сериозен размисъл. Фактът, че между 19,8% и 53,6% от наетите лица не виждат перспективи за развитието си по отделни аспекти означава, че може да се очаква част от тези лица да потърсят нова месторабота, която да им дава повече възможности по отношение на тези аспекти, които са най-важни за тях.

13,1% от наетите лица преценяват, че имат нужда от допълнително обучение за повишаване на квалификационните им характеристики. 45,8% считат, че до известна степен се нуждаят от допълнително професионално обучение.

4.2. Намерения за професионална мобилност с цел по-добро професионално и кариерно развитие





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В логиката на представите на наетите лица за професионално и кариерно развитие и оценките им за реалните възможности, създавани на настоящата им месторабота, напълно очаквано. **36,7% от наетите лица заявяват, че имат намерение да се потърсят реализация в друга професионална област.** Тези данни трябва да се тълкуват също така в контекста на съобщеното от наетите лица, че 71,7% от тях се развиват в професионалната област, за която имат квалификация. Това обяснява желанието на над една трета от наетите лица за развитие в друга област.

63,0% от наетите лица не планират да сменят настоящата си месторабота.

36,3% са готови да потърсят другаде възможност за професионално и кариерно развитие, но нямат нещо конкретно предвид. Ще се възползват обаче от първата появила се по-добра възможност.

Само 0,7% от наетите лица имат конкретни намерения за нова месторабота още през 2014 г.

Основната причина (85,1%) за търсене на нова месторабота все пак е желанието за по-високо възнаграждение труд. Само 5,1% ще търсят нова месторабота, защото предходната не отговаря на професионалната им квалификация. Виж Фиг. 20:



Фиг. 20. Причини, поради които наети лица имат намерение да сменят сегашната си месторабота (в %)

65,2% от изразилите ясно желание да си сменят работата предполагат, че ще им се наложи да започнат работа в друга професионална сфера, различна от сегашната.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Близо половината на наетите лица (49,1%), изразили намерение да сменят настоящата си месторабота, ще направят това в рамките на същото населено място.

11,6% от заявителите намерение да търсят нова работа, ще отидат в друг град на страната.

От същата категория лица, 39,3% имат намерение да емигрират в чужбина с цел работа.

42,3% от тази категория лица имат желание да емигрират заради по-добро заплащане на труд, а 30,0% - в търсене на по-добри условия на труд. работата си. В чужбина планират да заминат 22,2% от заявителите желание да сменят работата си лица от Бургас, 16,7% от тази категория лица от Видин, 50,0% - от тези лица от Габрово, 42,9% от тези лица от Варна, 20,0% от тези лица от Пазарджик, 55,5% от тези лица от София-град, 100% от тези лица от Пловдив, 20,0% от тези лица от Хасково, 33,3% от тези лица от Плевен, 50,0% от тези лица от Търговище.

Тези данни индикират намерения за висока степен на мобилност на работната сила в рамките на страната и още по-висока степен на мобилност извън страната. В зависимост от степента на развитие на региона, наетите лица се ориентират или към други градове в региона, или към столицата.

5. Нагласи за ползване на услугите, предоставяни от Центровете за кариерно развитие

В рамките на проведеното изследване специален фокус бе набирането на емпирични данни, показващи нивото на подготвеност на наетите лица за търсене на нова работа. Чрез поредица от въпроси са събрани самооценки за степента, в която наетите лица притежават ключови компетенции и умения за търсене на нова работа, отговаряща на очакванията им за професионално и кариерно развитие.

5.1. Потребности на наетите лица от обучение за повишаване компетенциите им за търсене на нова работа

По самооценката на наетите лица, към момента на изследването техните компетенции за самостоятелна подготовка и успешно намиране на нова работа са над и около средното ниво. Приблизително между една пета и една четвърт са лицата, които оценяват компетенциите си като задоволителни и недостатъчни за подобен тип начинания.

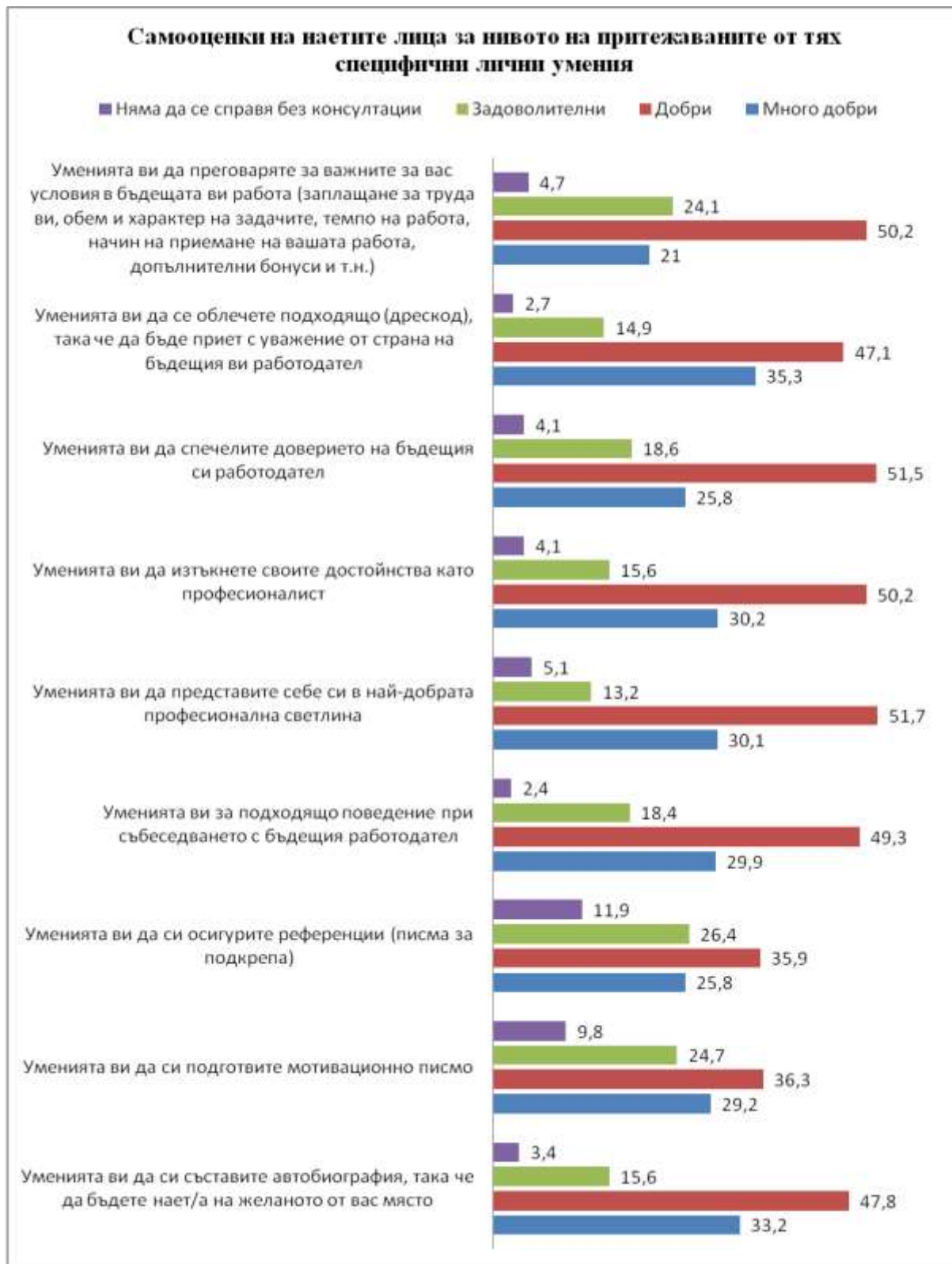
Емпиричните данни показват следната картина на специфичните лични компетенции за кандидатстване за работа. Виж Фиг. 21:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фиг. 21. Самооценки на наетите лица за притежаваните от тях специфични компетенции за кандидатстване за работа (в %)

Данните показват, че наетите лица оценяват най-високо уменията си сами да си съставят автобиография, така че да бъдат наети на желаното от тях място (33,2% имат много добри умения и 47,8% - добри умения). Задоволителни са уменията на 15,6% от наетите лица, а 3,4% се нуждаят от специализирани консултации по този въпрос.

Не така уверени са наетите лица по отношение съставянето на мотивационно писмо - 29,2% преценяват, че имат много добри такива умения, а 36,3% - добри умения. 24,7% считат, че тези техни умения са задоволителни, а 9,8% имат потребност от консултации, за да си подготвят мотивационно писмо.

Разколебани са наетите лица и спрямо уменията си да си намират референции: само една четвърт (25,8%) считат, че имат много добри умения в тази посока. Според 35,9% тези техни умения са добри, други 24,7% самооценяват тези свои умения като задоволителни, а 11,9% признават, че няма да се справят без консултации.

Относително висока е самоувереността на наетите лица за това как би следвало да се държат при събеседване с бъдещи работодатели - 29,9% считат, че имат много добри умения, 49,3% - добри умения, 18,4% - задоволителни и само 2,4% преценяват, че се нуждаят от консултиране.

Аналогична висока самоувереност се установява и по отношение самооценките на наетите лица за уменията им да се представят в най-добрата си светлина: 30,1% считат, че имат много добри умения в това отношение, 51,7% - добри умения, 13,2% - задоволителни и само 5,1% трябва да бъдат консултирани.

Уменията да изтъкнат достоинства си като професионалисти също се самооценяват много високо: много добри умения имат 30,2% от наетите лица, добри умения - 50,2%, задоволителни умения - 15,6%, нуждаят се от консултации 4,1%.

Приблизително същата е структурата на самооценките на наетите лица и по отношение на уменията им с поведението си при събеседването да спечелят доверието на бъдещия работодател: 25,8% считат, че имат много добри умения, 51,5% - добри, 18,6% - задоволителни и 4,1% няма да се справят без консултации.

Наетите лица са на мнение, че умеят да се придържат към очаквания дрескод, така че да бъдат приети с уважение от страната на бъдещия им работодател: 35,3% оценяват тези свои умения като много добри, 47,1% - като добри, 14,9% - като задоволителни и 2,7% считат, че им е нужна консултация по въпроса.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В контекста на изказаните самооценки, напълно логично звучат и самооценките на наетите лица за уменията им да преговарят за важните за тях условия (заплащане за труда, обем и характер на задачите, темпо на работа, начин на приемане на работата, допълнителни бонуси и т.н.). 21,0% преценяват тези свои умения като много добри, 50,2% - като добри, 24,1% - като задоволителни и 4,7% имат нужда от специализирани консултации по тези въпроси.

Получените данни до известна степен изненадват. Наетите лица определено оценяват тези свои специфични умения като много добри и добри, което обаче най-вероятно е ефектът от желанието на хората да се представят в добра светлина. От една страна, наетите лица считат, че имат много добри и добри умения, но в същото време **40,5% считат, че имат нужда от специализирано обучение, за да повишат тези свои лични компетенции**, така че да кандидатстват успешно и действително да получават желаната от тях работа. Това потвърждава подозренията ни, че наетите лица имат склонност към завишаване на самооценките им притежаваните от тях специфични умения, но успоредно с това са готови да се възползват от специализирани консултации в това отношение.

Тези констатации се потвърждават по категоричен начин от оценките на работодателите по тези въпроси. Те също са помолени на основата на личните си впечатления от събеседвания с кандидати да посочат от обучение и консултации по кои конкретни аспекти имат нужда наетите лица. **Емпиричните данни показват, че работодателите се отнасят далеч по-критично към тези специфични умения на кандидатите за работа:**

- ✓ 61,1% считат, че наетите лица имат нужда от специфично обучение за съставяне на автобиография, а 79,2% преценяват, че наетите лица трябва да бъдат обучавани за изготвяне на мотивационно писмо. Обучение за намиране на референции препоръчват 75,1% от работодателите;
- ✓ Според 71,6% от работодателите наетите лица се нуждаят от обучение за подходящо поведение при събеседване с работодател за получаване на работа. 75,5% от работодателите препоръчват наетите лица да бъдат обучавани за това как да се представят в най-добрата си светлина като професионалисти. Според 78,5% от работодателите наетите лица трябва да повишат специфичните си компетенции и уменията да изтъкват най-доброто от себе си в професионалната област, в която кандидатстват;





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- ✓ 83,4% от работодателите препоръчват наетите лица да бъдат обучавани, за да повишат уменията си да преговарят за съществените елементи от работата, за която кандидатстват (характер и обем на работа, заплащане и т.н.). 66,1% от работодателите са на мнение, че наетите лица могат да подобрят компетенциите си за подходящ дрескод при събеседване за работа.

В обобщение, настоящото изследване установява относително високо ниво на критичност и очаквания от страна на работодателите към специфичните умения на наетите лица за подготовка за успешно представяне при кандидатстване за нова работа. Наетите лица от своя страна са очевидно разколебани - попитани директно, те оценяват тези свои лични компетенции на доста високо ниво, но успоредно с това 40,5% от тях считат, че имат нужда от специализирано обучение по тези въпроси.

5.2. Нагласи към услугите на Центровете за кариерно развитие

Изследването констатира, че проектираните Центрове за кариерно развитие ще бъдат посрещнати с висок интерес както от страна на работодателите, така и от страна на наетите лица.

70,9% от работодателите преценяват, че ако в тяхното населено място се създаде Център за кариерно развитие, предоставяните от него специфични услуги за повишаване компетенциите на наетите лица ще бъдат търсени и ценени.

58,1% от наетите лица заявяват, че ще се потърсят услугите на Центровете за кариерно развитие. По-конкретно, наетите лица преценяват, че в краткосрочен и средносрочен план биха потърсили следните услуги и консултации от Центровете за кариерно развитие:

- ✓ **23,0% имат нужда от специализирано обучение и консултации за съставяне на автобиография.** Тази услуга предизвиква интереса на 25,0% от мъжете и 21,6% от жените. 29,4% от лицата на възраст 40-49 г., 24,4% от лицата на възраст 18-29 г. и 20,0% от лицата на възраст 50-59 г. проявяват интерес към тази услуга. За такива съвети ще се обърнат 100% от лицата с начално и основно образование, 36,4% от лицата със средно общо образование и 24,4% от лицата със средно професионално образование;
- ✓ **41,6% от наетите лица ще потърсят услугите на Центровете, за да бъдат консултирани да си съставят мотивационно писмо.** Консултации в тази връзка изразяват желание да потърсят 47,7% от мъжете и 37,0% от жените. Интересът към тази специфична услуга е висок сред всички възрастови групи:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

600% от лицата над 60 г., 49,4% от лицата на възраст 40-49 г., 46,7% от лицата на възраст 18-29 г., 38,7% от 50-59 г. и 30,1% от 30-39 г. За съвети за съставянето на мотивационно писмо ще се обърнат 100% от лицата с начално и основно образование, 66,7% от средно общо образование, 50,4% от лицата със средно професионално образование, 29,3% от бакалаврите и 20,4% от магистрите;

- ✓ **46,4% ще се обърнат за съвет за това как да си намират референции от предишни работодатели.** 50,4% от мъжете и 43,6% от жените проявяват интерес към такава консултация. От съвети в тази посока се нуждаят 51,0% от лицата на възраст 18-29 г., 41,9% от лицата на възраст 30-39 г., 50,0% от лицата на възраст 40-49 г., 44,4% от лицата на възраст 50-59 г. и 50,0% от лицата на д 60 г. Услугата предизвиква интерес у 100% от лицата с начално образование, 80,0% от лицата с основно образование, 66,7% от лицата със средно общо образование, 56,5% от лицата със средно професионално образование, 36,6% от бакалаврите и 26,4% от магистрите;
- ✓ **37,5% от наетите лица ще потърсят консултации, за да научат какво е препоръчителното поведение при събеседване с бъдещ работодател.** Консултации по тези специфични умения биха потърсили 37,2% от мъжете и 37,9% от жените. Що се отнася до интереса според възрастите, то услугата би се търсила от 40,0% от лицата на възраст 18-29 г., 37,3% от 30-39 г., 43,5% от лицата на възраст 40-49 г., 30,1% от лицата на възраст 50-59 г. и 20,0% от най-възрастните наети лица;
- ✓ **42,1% изразяват желание да бъдат обучени как да се представят в най-добрата си светлина.** Услугата предизвиква интереса на 41,1% от мъжете и 42,6% от жените. 55,6% от лицата на възраст 18-29 г., 37,8% от лицата на възраст 30-39 г., 45,9% от лицата на възраст 40-49 г., 34,7% от лицата на възраст 50-59 г. и 30,0% от лицата над 60 г. проявяват интерес към тази специфична консултация;
- ✓ **41,2% искат да бъдат научени как да показват своите достойнства и силни страни като професионалисти в дадена област.** От услугата се интересуват 42,6% от мъжете и 39,6% от жените. Такъв тип консултации биха потърсили 50,0% от лицата на възраст 18-29 г., 37,8% от лицата на възраст 30-39 г., 46,4% от лицата на възраст 40-49 г., 35,1% от лицата на възраст 50-59 г. и 30,0% от лицата над 60 г. Услугата предизвиква интереса на 100% от лицата с начално образование, 100% от лицата с основно образование, 63,6% от лицата със средно





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

общо образование, 41,7% от лицата със средно професионално образование, 36,6% от бакалаврите и 28,7% от магистрите;

- ✓ **32,8% биха желали да получат специфични консултации за подходящ дрескод при събеседване за нова работа.** 40,8% от мъжете и 36,9% от жените биха потърсили съвети по тези въпроси. Най-силен интерес към тази консултация проявяват лицата от средната възраст - 50,0% от 40-49 г., следвани от 18-29 г. (37,2%), 30-39 г. (35,1%), 50-59 г. (32,0%). Услугата събужда интереса на 100% от лицата с начално образование, 100% от лицата с основно образование, 48,5% от средно общо образование, 40,7% от лицата със средно професионално образование, 30,0% от бакалаврите и 31,0% от магистрите;
- ✓ **56,3% от наетите лица ще се обърнат към Центровете, за да бъдат обучени в уменията да преговарят и да постига важните за едно наето лице условия (заплащане на труда, съдържание на работата и т.н.)** Изследването установява интерес от 53,1% от мъжете и 58,6% от жените. За съвети в тази област биха се обърнали 56,8% от 18-29 годишните, 54,1% от 30-39 годишните, 62,8% от 40-49 годишните, 52,0% от 50-59 годишните и 45,5% от над 60 годишните. Консултацията предизвиква интереса на 100% от лицата с начално образование, 100% от лицата с основно образование, 72,7% от лицата със средно общо образование, 53,7% от лицата със средно професионално образование, 53,7% от бакалаврите и 51,1% от магистрите.

В контекста на високите очаквания към услугите на Центровете, високи са и очакванията към експертите, които ще предоставят описаните услуги и консултации:

- ✓ 91,9% от работодателите и 88,0% от наетите лица очакват експертите в новосъздадените Центрове да могат, освен предоставяне на консултации, да предлагат и конкретни работни места, с което да завършат цикъла за консултиране на наетите лица;
- ✓ В тази връзка, 90,7% от работодателите и 86,9% от наетите лица подчертават, че работещите в Центровете експерти трябва да бъдат специално подготвени и да умеят да изслушват своите посетители, така че да намират най-подходящите за тези хора решения;
- ✓ 94,7% от работодателите и 91,8% от наетите лица очакват висок професионализъм, така че консултираните лица да получават конкретни и ефективни съвети още при първото си посещение в Центровете;





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- ✓ 89,2% от работодателите и 87,6% от наетите лица считат, че експертите от Центровете трябва да могат да насочват консултираните лица към други специалисти (най-вече психолози и юристи) които да бъдат полезни на консултираните лица.

6. Основни изводи от изследването

Проведеното изследване сред работодателите и наетите лица установи 1) актуалните потребности на работодателите от специалисти с определени професионално квалификационни характеристики и 2) очерта представите и очакванията на наетите лица за тяхното професионално и кариерно развитие, като успоредно с това идентифицира потребностите им от обучение и консултации за придобиване на специализирани лични компетентности за търсене и успешно намиране на нова работа.

Основните изводи от проведеното изследване са следните:

1. Близо четири пети от предприятията са успели да запазят високо ниво на устойчивост по отношение структурата на работната сила. Само в 20,6% от предприятията са направени съкращения - предимно в административните и спомагателните дейности, в строителството, в преработващата промишленост, в транспортните дейности и в здравеопазването и социалните дейности. Основните причини за това са свитите обеми на поръчките и намалените обеми на производствените дейности, както и наличието на междуфирмена задлъжнялост и забавените плащания на бизнеса от страна на държавата.
2. Данните показват относително висок интерес от страна на наетите лица към придобиването на допълнителна професионална квалификация. Около една трета от наетите лица проявяват склонност към придобиване на допълнителни квалификационни степени. Според данните, колкото по-продължителен е трудовият стаж на наетите лица, толкова по-висок е техният афинитет към включване в курсове за допълнителна квалификация и придобиване на нови професионални и лични компетенции.
3. Изследването показва, че 27,0% от предприятията имат специална политика за развитие на човешките ресурси. Като цяло, във всички предприятия се обръща внимание на създаването на предпоставки за професионално и кариерно израстване се





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

обръща сериозно внимание. Работодателите имат точна представа за необходимите условия, които следва да бъдат създадени в предприятията, така че да се гарантира работна среда за качествено и безопасно изпълнение на производствените задачи. От допълнително развитие се нуждаят за надграждащо професионално обучение на персонала. По-гъвкаво могат да се използват спецификата на предметната област, в която се работи, за да се стимулира естествения стремеж на хората към усъвършенстване и професионално израстване.

4. Актуалните потребности на работодателите от специалисти варират по икономически сектори. търсенето обаче не е голямо (между 7-8% и 12-15%), което е сравнително ниско от гл.г. на количеството налични по тези специалности експерти.

5. Средностатистическият образ на предпочитания кандидат (независимо в коя професионална област е специалист) е следният: да бъде професионалист в своята област, да бъде признат от колегите си, да има добри референции от предишните си работодатели, да докаже богат практически опит, да има качества за самостоятелна работа, при изпълнението на която да проявява творчество и иновативно мислене, да може да твори и в същото време да може да работи в екип, да е коректен и да спазва поетата отговорност.

6. Изследването показва, че преобладаващата част от наетите лица са на работа, която отговаря на тяхната професионална квалификация и им дава възможности за стабилно професионално развитие. Пряко са търсили възможности за развитие в кариерата едва 12,2% от лицата, което е относително нисък дял и подсказва, че за преобладаващата част от лицата развитието в кариерата далеч не е водещият мотив при избор на месторабота.

7. Наличните емпирични данни показват относително високо ниво на удовлетвореност на наетите лица от възнаграждението за труд. Преобладават самооценките за по-скоро средни доходи, които позволяват в една трета от случаите да покрият изцяло всички жизненни потребности, а в почти две трети от случаите се покриват част от потребностите. Внимание заслужат „работещите бедни“.

8. Преобладаващата част от наетите лица асоциират бъдещото си развитие в професията и кариерата с разширяване на техните възможности за интересни задачи, които да им позволят да се развият като професионалисти. Важен движещ фактор са възможностите за широки контакти с колеги от страната и чужбина. Почти всички наети лица очакват, че развитието им в кариерата ще е свързано и с увеличаване на тяхното възнаграждение за труд.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

9. Оценките на наетите лица показват несъответствие между техните представи и реалните възможности за между една пета и една четвърт от наетите лица, докато при останалите лица има пълно или частично съответствие. Между 19,8% и 53,6% от наетите лица не виждат перспективи за развитието си по отделни аспекти на сегашната си месторабота. 71,7% от тях се развиват в професионалната област, за която имат квалификация.

10. 36,7% от наетите лица заявяват, че имат намерение да се потърсят реализация в друга професионална област. Основната причина (85,1%) за търсене на нова месторабота все пак е желанието за по-високо възнаграждение труд.

11. Установените намерения на наетите лица са за висока степен на мобилност на работната сила в рамките на страната и още по-висока степен на мобилност извън страната. В зависимост от степента на развитие на региона, наетите лица се ориентират или към други градове в региона, или към столицата

12. Компетенциите на наетите лица за самостоятелна подготовка и успешно намиране на нова работа са над и около средното ниво. Приблизително между една пета и една четвърт са лицата, които оценяват компетенциите си като задоволителни и недостатъчни за подобен тип начинания. 40,5% считат, че имат нужда от специализирано обучение, за да повишат тези свои лични компетенции, така че да кандидатстват успешно и действително да получават желаната от тях работа.

13. 70,9% от работодателите преценяват, че ако в тяхното населено място се създаде Център за кариерно развитие, предоставяните от него специфични услуги за повишаване компетенциите на наетите лица ще бъдат търсени и ценени. 58,1% от наетите лица заявяват, че ще се потърсят услугите на Центровете за кариерно развитие.

Представените данни категорично показват, че създаването на Центрове за кариерно развитие е навременна и изключително полезна инициатива - както за работодателите, така и за наетите лица. При изграждането на тези Центрове, техните функции трябва внимателно да се прецизират, като за основа биха могли да използват установените при настоящото изследване представи/очаквания за услугите и дейностите на Центровете, а също и очакванията към работещите в Центровете експерти.