

ТЕМИ ОТ МЕДИИТЕ

03.12.2013 г.

Асоциация на индустриалния капитал в България в медиите

[Информационна агенция Фокус](#)

✓ Проф. Лалко Дулевски връчи почетен знак на ИСС за принос в развитието на организираното гражданско общество

Президентът на Икономическия и социален съвет (ИСС) проф. Лалко Дулевски връчи почетен знак на ИСС за принос в развитието на организираното гражданско общество по време на отбелязването на 10-годишнината на Икономическия и социален съвет (ИСС), предаде репортер на Агенция „Фокус“. Първият награден беше президентът на група III „Други интереси“ в Европейския икономически и социален съвет Лука Жайер. Вторият носител на наградата е заместник-председателят на ИСС Васил Велев, третият е Пламен Димитров, президентът на КНСБ. Наградата беше приета от неговия заместник Иван Кокалов, тъй като Пламен Димитров в момента е в Япония. Проф. Дулевски отбелязва, че създаването на ИСС преди 10 години е било голямо предизвикателство, тъй като през 2003 г. България беше единствената страна от новите 12 страни-членки от петото разширяване на Европейския съюз, която нямаше икономически и социален съвет. Той подчерта, като голямо предимство на България съвместните усилия на политиците и социалните партньори за създаването на един истински икономически и социален съвет. Имаше възможност да работим с такива президенти и ръководство на Европейския социален и икономически комитет, които припознаха България и станаха наши ценни партньори и приятели, каза още проф. Дулевски. По думите му, ИСС бележи успехи за изминалите 10 години работа, като Европа трябва да има в предвид тези резултати, които са повлияли за днешното състояние на България. Той обясни, че становища и мерки, които през това време е предлагал съветът на държавните институции, са вземат в предвид по време на оформяне на програмни документи и стратегии в България. По думите му, по този начин България преди време е взела правилно решение относно Валутния борд и не се е наложило и не се налага на Европа да пари за възстановяване на финансовата стабилност на страните като Гърция и Португалия. Проф. Дулевски допълни, че страна ни, като членка на ЕС, има необходимост от справедлива подкрепа от страна на Европа спрямо другите членки на съюза.

„За тези 10 години, ИСС беше еднакво отдалечен от всички политически сили, но еднакво коректен и конструктивен партньор на вече пет български правителства, три парламента и двама президенти на България. Нито един от успехите на съвета нямаше да е възможен, ако в нашата страна не бе налице необходимият политически консенсус и подкрепа за един независим и утвърждаващ се с експертността и консенсуса граждански парламент на страната“, каза още той.

Инна ПОГЛУБКО

Важни обществено-икономически и политически теми

[Вестник Стандарт](#)

✓ Изпит вместо диплома

Липсата на практически умения е най-големият проблем на завършващите висше образование у нас. Бизнесът гледа на дипломите с все по-голямо недоверие. Университетите пък изразходват неефективно огромни средства за образование, показва изследване на БСК.

Все повече работодатели поставят уменията на служителите си на преден план пред притежаването на диплома. Това показват наблюдения на Българска стопанска камара от последните две-три години. "Причината не е negliжиране на висшето образование, а огромната ножица между това, което се учи в университетите, и изискванията на работното място", обясни Томчо Томов, експерт по човешки ресурси в БСК. "Младите хора трябва да знаят, че бизнесът вече купува знания, а не дипломи", посочи той.

Най-ярък пример за това, че реалните умения се ценят повече от кетапа, е ИТ секторът. "Там голям процент от наетите специалисти все още са студенти и работодателите им нямат нищо против дипломата да се появи по-късно", обясни Светлозар Петров от Job Tiger.

Дори и за професии, в които без завършено висше не можеш да започнеш работа, подборът се прави след проведени тестове. Такъв е примерът с финансистите - счетоводители, ревизори, контролори, финансови анализатори. При кандидатстване за подобни позиции обикновено те попълват тестове под формата на различни казуси за решаване, посочват от компанията за подбор на персонала "Менпауър България". "Кандидатите трябва да покажат не само познаване на материята, но и дали имат аналитична мисъл и усет към цифрите", посочва Надя Василева, шеф на "Менпауър България". Подобен е подборът и при наемане на инженери, дори и да имат натрупан опит. Често обаче работодатели, които не могат да преценят уменията на кадрите, които търсят, разчитат единствено на дипломите. Това често се оказва неправилен подход, особено като се има предвид колко лесно може да се купи диплома, казва Василева.

Дори и след тестове работодателите често правят компромиси с изискваната квалификация при назначаването на кадри. Това показва проучване на Българска стопанска камара сред над 400 предприятия. Почти 40% от заетите в тях инженери, финансисти и ИТ специалисти са признали, че квалификацията им не отговаря на изискването на работните им места. За 25% от тях тя е по-висока от необходимото, а за 15% - по-ниска. "Това показва колко неефективно държавата разходва парите за висше образование", коментира Томчо Томов. За последните три години държавната субсидията за вузовете е надхвърлила 1,3 млрд. лв. БСК припомня и одит на Сметната палата, според който само 25% от завършилите университет започват работа на позиция, изискваща висше образование. Процентът на тези, които заемат позиция по специалността, е още по-малък. В същото време шестима от десет завършили висше и започнали работа по специалността признават, че придобитите знания в университета са само теоретични и почти не се покриват с това, което изисква практиката. Най-неудоволетворени от ученето си се оказват инженерите в производството. Там ножицата между лекциите и практиката е най-голяма. Младите хора, които напускат университет и започват работа, посочват най-често разочарование от материалната база и методите на преподаване. Те са недоволни, че рядко имат възможност да работят по проекти и научни изследвания, а учебните им програми са били остарели и компетентността на преподавателите често не на ниво. Само 15% от анкетирания от БСК инженери, финансисти и ИТ специалисти са посочили, че са доволни от придобитите знания и умения.

Знанията остаряват за 7 години

Знанията в областта на инженерните специалности остаряват на всеки 7 години. В ИТ сектора животът на квалификационните умения е още по-кратък - 4 години. Ако специалистите в тези сектори не осъвременяват знанията и уменията си в рамките на тези периоди, те се дисквалифицират и може да изпаднат от пазара на труда. Това показва изследването на Българска стопанска камара сред работници и работодатели в над 400 предприятия. За финансистите пък усъвършенстването на компетенциите трябва да става максимум на всеки 9 години. Те обаче трябва да следят много по-често нормативната уредба, за да може да прилагат законите. Висшето образование не е нещо, което може да служи през целия живот, коментират от БСК. Практиката изисква непрекъснато обновяване на знанията и уменията още след излизането от университета и трябва да продължава през цялата кариера. Така смятат 80% от анкетирания специалисти и особено тези с над 20-годишен стаж.

Хората с технически специалности трябва обикновено да следят новите технологии, добрите практики в сектора и стандартите за качество. Най-голяма нужда от това имат специалисти в металургията, мебелната индустрия, електрониката и електротехниката и хранително-вкусовата промишленост. Всеки трети смята, че финансирането на обучението по време на кариерата трябва да се подели между работодателя и наетия специалист. Толкова е делът и на хората, според които това трябва да е грижа на работодателя и на държавата.

Само 18% от фирмите стимулират ученето

Само 18% от фирмите в България прилагат системи за стимулиране на служителите си да подобряват уменията си чрез учене, заявиха от БСК. Затова едва 11% от анкетирания посочват, че го правят, за да им се повиши възнаграждението, а 5% - за да получат признание от работодателя си. Обикновено специалистите, които повишават знанията и квалификацията си, са принудени защото се внедрява нова технология или се правят нормативни промени. Всеки четвърти пък го прави, за да си намери по-добра нова работа. Фирмите трябва да разработят политики, които да насърчат обучението на служителите, препоръчват от БСК. Освен финансови стимули, те може да предложат увеличаване на отпуските, право на компенсации, гъвкаво работно време и кариерно израстване.

Фирмите да казват какви кадри са нужни

Марин Христов, ректор на ТУ - София

"Бизнесът си представя, че когато бъдещият инженер завърши, той трябва вече да е готов да се занимава конкретно със задачата, с която ще бъде натоварен. Но ако дадем пример със софтуерните специалисти, едни започват работа в банки, други се занимават с мрежи, трети пишат софтуер. Това са все различни неща, затова ние сме длъжни да даваме на младите хора широкопрофилна подготовка, тъй като не можем да предскажем какво ще работи всеки от тях. Ако бизнесът иска нещо конкретно, той се обръща към нас и в последния курс вече завършващите инженери усвояват тези конкретни знания, правят дипломни работи по съответната задача от бизнеса. Това вече не са изолирани случаи при нас. Иначе е вярно това, че държавата не насочва субсидията към най-търсените от бизнеса специалности. В стратегията за развитие на висшето образование излязоха данни, че завършващите инженери са два пъти по-малко от тези, които бизнесът търси. Тук трябва да има промяна, като вариантът е бизнесът предварително да казва какви специалисти са му нужни и държавата да дава такава поръчка на университетите."

Стажът ще се признава за пенсия

Специално разписани в Кодекса на труда "стажантски договори" ще гарантират заплата и осигуровки на младежите. Днес законовите текстове ще се обсъждат в тристранката. По този начин се защитават интересите на младите безработни със средно и висше образование, които нямат опит по специалността. Липсата на изрични текстове в трудовото законодателство в момента за стажовете кара фирмите да прилагат различни практики. Много често работодатели ползват труда на стажанти без никакви назначения и заплащания.

Стажантските договори не трябва да са за срок по-малък от 6 месеца и по-дълъг от 12 месеца, пише в Кодекса на труда. Те ще важат за хора на възраст до 29 г. Работодателят непременно трябва да осигури на младите работници наставник с опит не по-малко от 3 години. Той също ще получава възнаграждение за обучението. Стажантът трябва да бъде назначен на длъжност, която отговаря на придобитата в гимназия и университет специалност. Възнаграждението не трябва да пада под минималната заплата за страната. След приключване на стажа работодателят е длъжен да даде препоръка.

Чакаме 55 млн. евро за работни места на 16 000 млади догодина

Близо 73 000 са безработните българи на възраст до 29 години. За 16 000 от тях през следващите две години ще се разкриват работни места с европейски средства. Става дума за 100 млн. евро. Първите 55 млн. евро ще дойдат в средата на 2014 г. Догодина обаче с тези пари ще се насърчава заетостта само на безработните до 24-годишна възраст. За останалите до 29 г. ще се използват средства от националния бюджет.

Плащат стипендии с европари

Държавата ще използва европарите по оперативна програма "Наука и образование за интелигентен растеж", за да плаща стажовете на младежите и да привлича студенти в специалности, в които се очаква да имаме дефицит на кадри. Програмата стартира догодина, като младежите вече ще могат да карат практика още от втори курс. Досега се чакаше те да станат в последните курсове на университета, за да се обучават във фирмите. Новост е също, че вече ще могат да стажуват всяка година. Заплащането им ще идва под формата на стипендия, като сумата още не е уточнена. Ще се плаща и на бизнеса, за да може да наема млади хора през ваканцията. Пак с европари ще се вдигнат двойно стипендиите в дефицитни специалности като инженери, педагози и лекари. Обмисля се те или да вземат повече пари, или държавата да плаща таксите им за обучение.

Канят млади лекари в болница

Отличниците от випуск 2013 на медицинския факултет в Тракийския университет заедно с дипломите си получиха и покана за работа. Предложението към тримата абсолвенти с най-висок успех - доктор, акушерка и медицинска сестра, отправи шефката на многопрофилната болница проф. Петрана Чакърова. От Българския лекарски съюз пък обявиха, че освобождават от встъпителен членски внос за следващата година всички млади лекари, които се запишат в регионалната лекарска колегия.

[Вестник Капитал daily](#)

✓ Всеки трети смята, че образованието му не е полезно в работата

Почти 40% от работещите имат квалификация, която не отговаря на изискванията на работното място, показва проучване на БСК

Качеството на образованието и изискванията, които имат работодателите, до голяма степен се разминават. Поради тази причина наемането на служители често е свързано с компромиси. Това показва анкета на БСК сред общо 405 предприятия от 20 сектора, които обхващат 10 региона в страната (виж карето).

Голямото разминаване

Почти всеки трети смята, че придобитите по време на образованието му знания и умения впоследствие не са му били от полза в работата. С най-слаба удовлетвореност от времето прекарано в учене са инженерите и младите специалисти с трудов стаж до 5 години. Напълно удовлетворени от образованието си са само 15% от анкетираните.

В същото време общо над една трета признават, че имат квалификация, която не отговаря на изискванията на конкретното работно място, което заемат. От тях 25% са с по-висока, а 12% с по-ниска. На практика това показва, че и работодателите, и служителите правят отстъпки по отношение на квалификацията – едните, за да намерят служители, а другите, за да намерят работа. Показателно за недостига на ИТ кадри е, че делът на наетите с по-ниска квалификация от изискваната е най-голям (17%) именно в сферата на информатиката и компютърните науки.

Повече практика

За 41% от анкетираните основното предизвикателство при постъпване на работа се оказва липсата на практически умения. В същото време проучването потвърждава и друг недостатък на образователната система – тя не развива в достатъчна степен "меките" компетенции, т.е. такива, свързани с работа в екип, комуникативност, инициативност и т.н. От друга страна, в достатъчна степен се развиват специфичните компетенции като работа с компютър, умения за анализ, владеене на език и др.

Освен това на почти всички им се е наложило да усвояват допълнителни знания и умения на работното място. Всеки трети се е самообучавал или е ползвал помощ от колега, а всеки четвърти се е включил във фирмени или други обучения.

Обучение през целия живот

Близо 80% от анкетираните са на мнение, че е важно компетенциите да се актуализират непрекъснато. Това е позиция, която е най-силно застъпена сред хората със стаж от 20 до 30 години. С проучването си БСК "замерва", че жизненият цикъл на компетенциите е най-кратък при ИТ специалистите – 4 г. При инженерите той е 7 г., а при икономистите – 9 г.

За болшинството от участниците в проучването актуализирането на компетенциите и квалификацията им е по-скоро част от поддържането на професионалните им способности на ниво. Останалите причини за това са смяна на длъжността, местоработата и промяна във възнаграждението.

За подобряване на квалификацията се предпочита интернет, специализирана литература, конференции и семинари. Като инициативата за това трябва да идва от работника, а не от работодателя.

✓ Преструктурирането на кредити остава предизвикателство

Банковият сектор не очаква да се решат трудностите в близко бъдеще

И през следващата година преструктурирането на заеми ще бъде основното предизвикателство в банковия сектор. В комбинация с почти замръзвания кредитен пазар това чертае трудности в близко бъдеще. Това бяха част от изводите, направени по време на първата годишна конференция "Банките и бизнесът", организирана от "Капитал". "Преструктурирането на кредити е обичаен инструмент, с който банките стабилизират портфейлите си, а клиентите получават възможност да продължат с развитието на бизнеса си", посочи Анна Атанасова, директор "Малки и средни предприятия" в СИБанк, по време на конференцията.

Важните неща

Сред основните причини, които водят до реструктуриране на даден заем, са влошена ликвидност на кредитополучателя, дисбаланс между краткосрочни и дългосрочни привлечени средства, като честа грешка на бизнеса е използването на краткосрочен ресурс за постигане на дългосрочни цели. Това обясни Йордан Суванджиев, главен директор "Управление на риска" и член на управителния съвет на Пощенска банка, по време на дискусиата за това кога, как и защо се реструктурират кредити. По думите му все по-актуален в последно време като причина, водеща до реструктуриране на заеми, е репутационният риск. Добре е той да се управлява от момента на стартиране на взаимоотношенията на кредитополучателя с банката, каза Суванджиев.

Друг съществен момент е периодичното предоставяне на информация от клиента на банката, без да се изчаква натрупването на негативни събития, посочи Валери Маренски, ръководител дирекция "Корпоративно реструктуриране", в ОББ. По думите му колкото по-рано фирмата даде сигнал и се вземат мерки, толкова по-добре, като банката също би могла да инициира процеса в резултат на свои наблюдения и индикации.

и реструктурирането на един кредит е важна не само промяната на финансовите параметри на задължението, но и оптимизацията на самия бизнес на компанията, каза още Маренски. Банките реструктурират кредити, когато е видно, че клиентът наистина има затруднения с ликвидността, каза още Суванджиев. Той обърна внимание обаче, че банката и клиентът не са единствените страни в процеса, като елемент от общата схема на преговарянето са и например доставчици и контрагенти, Националната агенция за приходите.

В търсене на изход

Като удачен вариант за преоформяне на задължения при малки фирми например Йордан Суванджиев посочи обединяването на няколко малки заема в един по-голям с по-дълъг период на изплащане. Така малкият бизнес успява да се справи с кредита си в момент на временни ликвидни проблеми, каза той. Прилага се и обратния вариант – при наличие на един голям заем, в обслужването на който фирмата се затруднява, може да се приложи диверсификация на източниците на ликвидност, ако има няколко такива. С един от тях се погасява една част от заема, а останалата се реструктурира.

По отношение на обезпечението Валери Маренски обясни, че при необходимост банката може да изиска и допълнително такова. Това се налага най-вече поради спада на стойността на активите в периода на кризата, като наличието на допълнително обезпечение се разглежда и като наличие на ликвидност у фирмата, каза още той. При разсрочването на заем обикновено се дава гратис по главницата и по-рядко разсрочване на лихви. Новият гратисен период на главницата е сравнително кратък – от няколко месеца до една година, стана ясно още.

Съветите

Банковите експерти посъветваха фирмите да следят редовно финансовите си отчети, не само годишните, но и тези на месечна и тримесечна база. Важно е и качеството на управление – оперативно и финансово, като фирмата е добре да балансира управлението на паричните си потоци. Да се прилага по-стриктно управление на вземанията, като се минимизират сроковете на плащания от контрагенти, колкото е възможно. Добре е да се проверяват внимателно контрагентите, като се избягва концентрацията им. Това означава да не се формира голямо плащане от само един доставчик.

Маренски посочи обаче, че ако дадена фирма има фундаментален проблем, реструктурирането на заема ѝ не би могло да го реши. В такива случаи на неуспешно реструктуриране на кредити има варианти да се търсят възможности например за продажба на дълга или на целия бизнес, докато той все още има завършен вид, посочи Йордан Суванджиев. По думите му, ако и това не е работещ вариант, може да се търси продажба на активи на трети страни, като най-крайният вариант е пристъпване към процес на несъстоятелност и ликвидация на фирмата.