



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

# Проект BG05M9OP001-1.128-0004 „Развитие на дигиталните умения“

## Заклучителна пресконференция

Д-р Милена Ангелова -  
Ръководител проект  
26.05.2023 г.

# Проектът



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



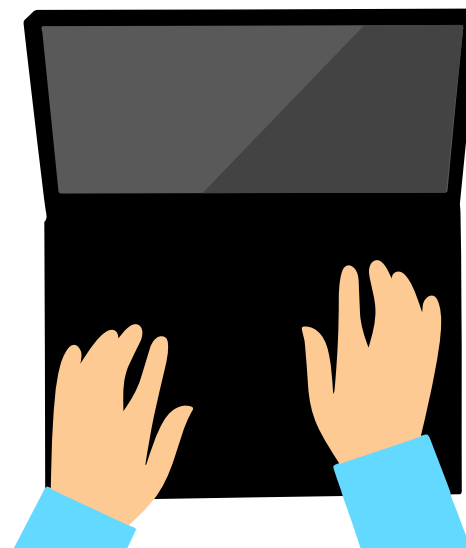
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**Наименование на проекта:**  
„Развитие на дигиталните умения“.

**Цел:** преодоляване на дисбалансите в обл. на дигиталните умения и знания, в съответствие с нуждите на бизнеса, балансиране на пазара на труда.

**Дейности:** 9 основни дейности, 2 спомагателни - управление и публичност

**Период на изпълнение:**  
01.10.2021 г. - 01.06.2023 г.



**Бюджет:** 2 052 482.74 лв.,  
• 1 744 610.33 лв. - ЕСФ  
• 307 871.86 лв. национален бюджет.

**Приложно поле:** 13 икономически сектори

**Партньори:** МТСП, НАПОО, КНСБ и КТ Подкрепа.

**Ниво на изпълнение:** успешно и в срок изпълнени всички дейности.

# Логическа матрица на проекта



Анализ на нивото на дигитална трансформация в 13-те сектори

Модели за въвеждане на Микроудостоверения

Експериментална система за Индивидуални сметки за обучение

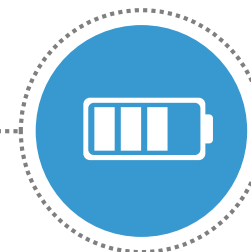
Секторни програми и учебно съдържание



Тестване на текущите и на търсените дигитални умения



Секторни квалификационни рамки



Определяне на ключови професии/ длъжности във връзка с дигитализацията

1. Провеждане на фокус-групи и проучвания (анкетиране и кабинетни проучвания).
2. Разработване на методологии, алгоритми, въпросници и инструменти за тестване на уменията, вкл. един онлайн инструмент.



Пилотно обучение на заети лица за апробиране на учебни програми и съдържание



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

# Постигнати резултати

## Два уникални продукта

**В рамките на проекта са разработени:**

- **3 модела за въвеждане на микродоверенията и**
- **2 модела за прилагане на индивидуалните сметки за обучение.**

Разработените модели бяха ползвани при разработването на становище от ИСС с конкретни препоръки за начина на изпълнение на препоръките на ЕК за въвеждането на тези два нови инструмента.

България представи постигнатите резултати в Брюксел в рамките на специализиран семинар за споделяне на добър опит по прилагане на индивидуалните сметки за обучение.

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

## 65

Унифицирани профили за дигитални умения (по един за всяка ключова професия/длъжност).

## 4

Инструмента за тестване на дигиталните умения, от които един онлайн инструмент <https://anketa.bica-bg.org/> и четири модела за социално партньорство.

## 13

Секторни квалификационни рамки за дигитални умения и учебни програми и съдържание.

## 531

Обучени лица в рамките на проекта.

## 148

Предприятия получили подкрепа, от които 100 въвели нови системи, практики и инструменти за развитие на човешките ресурси и организация на труда.



# Необходимост от дигитални умения



Умения/сектори	C01	C10.1	C13	C14.3	C15	C20.4	C26	C28	C51	C58	C78	C90	C95
ИНФОРМАЦИЯ И ДАННИ	81%	74%	58%	43%	65%	59%	73%	65%	89%	89%	86%	55%	94%
КОМУНИКАЦИЯ И СЪТРУДНИЧЕСТВО	72%	60%	57%	38%	42%	67%	54%	45%	75%	83%	81%	46%	76%
ДИГИТАЛНО СЪДЪРЖАНИЕ	63%	52%	64%	36%	29%	57%	36%	46%	50%	58%	29%	44%	67%
БЕЗОПАСНОСТ	69%	65%	100%	47%	67%	79%	69%	53%	79%	61%	87%	42%	69%
РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ	71%	60%	46%	35%	60%	70%	65%	48%	63%	63%	34%	36%	90%

Най –голяма нужда има от умения за търсене, оценяване и управление на информация и данни – 72% от анкетираните работодатели посочват това умение на първо място.

**Най-голяма нужда от дигитални умения по сектори:**  
В три сектора дигиталните умения са най-необходими - земеделие, посредничество при наемане на работна сила и ремонт на битова техника.

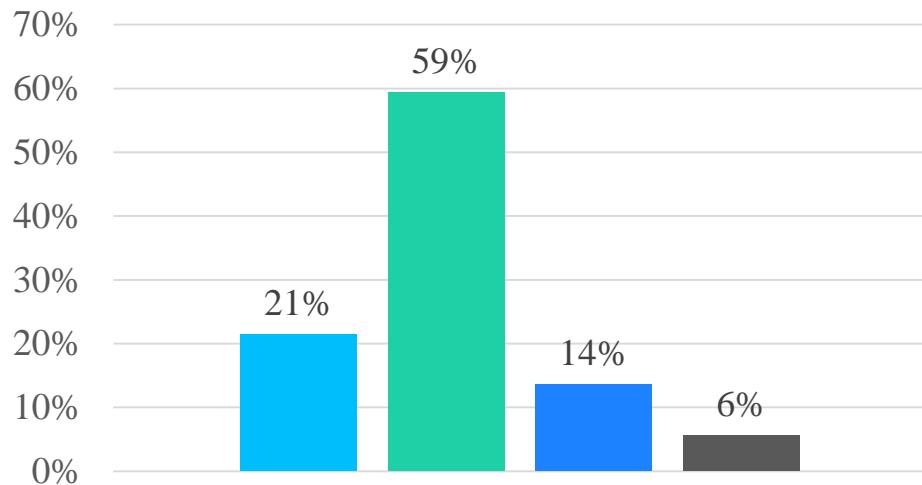
**Най-малка нужда от дигитални умения по сектори:**  
В три сектора, които са в областта на текстилната и шивашката индустрия.

Най - малко нужда има от умения свързани с разработване, програмиране и интегриране на дигитално съдържание – само 49% от работодателите посочват това умение като необходимо.



# Ниво на дигитални умения

## Самооценка на нивото на дигитални умения



- Дигиталните ми умения са на по-високо ниво
- Нивото на дигиталните ми умения съответства на изискваното
- Някои от дигиталните ми умения са на по-ниско ниво
- Не мога да преценя

## Оценка на нивото на дигитални умения

Сектори	Ниво
Земеделие	основно
Месопреработка	основно
Производство на текстил	основно
Производство на трикотажни изделия	основно
Производство на кожени изделия	основно
Парфюмерия и козметика	основно
Електротехника	средно
Машиностроене	основно
Въздушен транспорт	средно
Книгоиздаване	средно
Посредничество при наемане на работна сила	средно
Артистични и творчески дейности	средно
Ремонт на битова техника	средно

**Важно!** Заетите лица нямат правилна самооценка за нивото на дигиталните им умения.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

# Анализ

## Силни страни

- **Повишаване на информираността за нуждата от дигитални умения** посредством проектите на социалните партньори;
- **Инвестиране в ERP системи.** НСИ: през 2021 г. делът на **предприятията, които са използвали ERP системи е нараснал от 9.7% на 21.8%** спрямо 2013 г. - най-голямата при средните и големи предприятия;
- **96,1% от предприятията имат достъп до интернет** – вкл. Широко-лентов и високо ниво на е-услуги;
- **Стратегия за цифрова трансформация на България 2020-2030 г.**

## Слаби страни

- Едва **45,9%** от работод. осъзнават нуждата от инвестиции в обучения за повишаване на дигиталните умения. Най-изостанали – **аграрен (4,5%),** производството на трикотаж (20%), творческа и артистична дейност (24,2%);
- **Най-много инвестиции в обучения - работодателите от електротехника (100%) и машиностроене (90%);**
- **Ниско ниво на инвестиции в дигитализация;**
- **Застаряващо население (по-трудно възприемане на цифр.технологии);**
- **Липса на стратегии за дигитална трансформация по сектори (с изключение на земеделието).**

## Заплахи

- **Неефективно усвояване на ЕСИФ и др. фин. инструменти;**
- **Липса на висококвалифицирани преподаватели и изследователи, образователните нужди остават непокрити;**
- **Висока миграция, ниска раждаемост и застаряваща работна сила – 51% от заетите са над 45 години, от които 45% над 55 г.;**
- **Липса на ресурси за инв. в нови технологии;**
- **Нарастващи цени на електроенергията;**
- **Нефункционална екосистема за иновации (наука-образование-иновации).**

## Възможности

- **Програми за менторство и наставничество;**
- **Повишаване на дигиталните умения – ваучери за обучение, спешно въвеждане на микроудостоверенията и индивидуалните сметки за обучение;**
- **Подобряване на иновациите чрез използване на ЕСИФ;**
- **Внедряване на иновации, повишаване на изследователското сътрудничество –иновационни ваучери, центрове за върхови постижения;**
- **Интегриране на ИКТ в предприятията.**

# Специфичен принос на проекта



## Модели за въвеждане на индивидуални сметки за обучение (ИСО)



Вид лична образователна спестовна сметка, в която могат да се натрупват средства и права, които могат да се изразходват за заплащане на различни образователни разходи (услуги).



Разработени два модела – един за прилагане на ИСО на ниво предприятие и един на национално ниво.



**В рамките на проекта е направено предложение за нормативна уредба, която включва:**



Описание на система за ИСО, която предоставя възможности за обучение за всички лица в трудоспособна възраст.



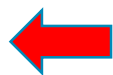
Модел на секторен фонд за квалификация за администриране на ИСО.



Общи критерии за създаване на списък с обучения, които са подходящи за нуждите на пазара на труда.



Базови насоки за изграждането на Национален цифров портал за достъп до сметката за обучение и навигация в регистъра.



Основа за разработване на становище от Икономическия и социален съвет по възлагане от Министерски съвет, прието на **15.05.2023 г.** за прилагане на препоръките на ЕК за въвеждане на микроудостоверенията и ИСО.



## Модели за въвеждане на система за микроудостоверения



Разработени три модела за въвеждане на микроудостоверенията – Разрешителен (силна роля на държавата), Делегиращ (повече свобода за доставчиците на обучение) и Подкрепящ (от смесен тип).



**Разработен проект на нормативна рамка и формуляри, които включват:**



Предложение за дефиниция: „Валиден документ, издаван след завършване на краткосрочен курс за обучение, насочен към усвояване на малък по обем знания, умения и нагласи, които се оценяват, валидират и признават като резултати от ученето по ясно определени критерии.“



Определяне на ролите на всички заинтересовани страни по предоставяне на микроудостоверения според вида на избрания модел.



Базови насоки за изграждането на Национален регистър за управление и натрупване на микроудостоверенията и неговото администриране.

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





# Надграждане на резултатите – повишаване на привлекателността на професиите

## Възможности за инвестиции в човешкия капитал и дигитална трансформация

### Повишаване на желанието на възрастните да участват в обучение

Отговорните институции да работят със социалните партньори и други заинтересовани страни с цел повишаване на осведомеността относно многобройните предимства на обучението за възрастни.

### Насърчаване включването в обучение на заетите лица и за организирането му от работодателите

Служителите и работниците трябва да бъдат насърчени да се включват в обученията за повишаване на уменията си (това може да бъде една от насоките, по които да работят синдикатите). Работодателите да бъдат насърчени да провеждат повече обучения на работното място (това може да бъде една от насоките, по които да работят браншовите организации).

Повишаване на нивото на предоставяната информация относно възможностите за кандидатстване по различни донорски програми.

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

### Менторство

Въвеждане на новозаетите служители в организацията на предприятието и в самата работа чрез менторство и наставничество.

### Обучения

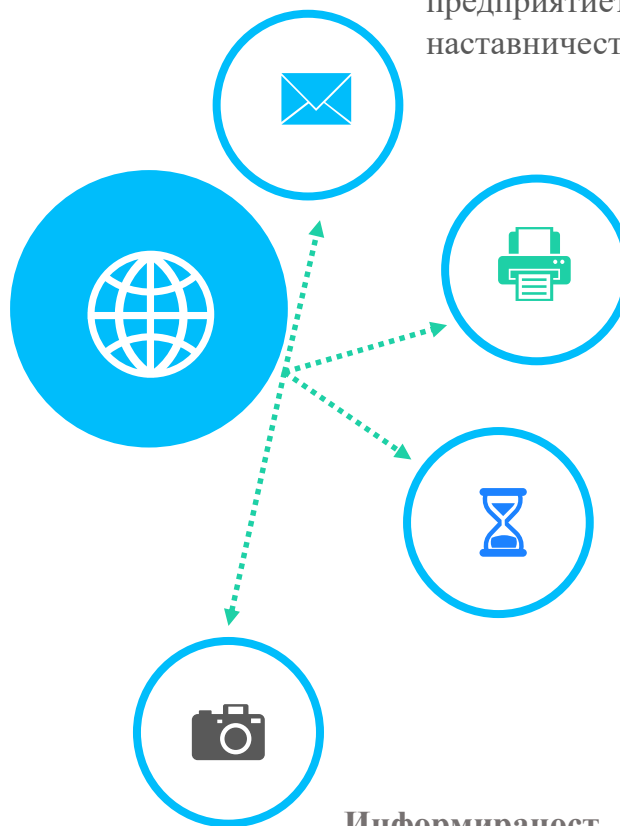
Широко прилагане на възможностите за повишаване на квалификацията: микроудостоверения, ваучери и индивидуални сметки за обучение.

### Подбор на персонала

Активно управление на процеса на подбор и наемане на потенциални специалисти/работници. 90% от предприятията не изискват сертификати за дигитални умения. Използване на инструменти за оценка и самооценка.

### Информираност

Повишаване на информираността относно професиите.





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

# Благодаря за вниманието!

*1527 София,  
ул. "Тракия" №15  
тел./факс: 02/963 37 52;  
02/963 37 56  
[www.bica-bg.org](http://www.bica-bg.org)*

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