



Раздел IX ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение Б

Въпросник

за стандартизирано интервю сред работници от четирите пилотни бранша

| | | | | |
|--------------------|----------------------|-------------------------|--|--|
| | | | | |
| номер на бранша | номер на гнездото | номер на респондента | | |

Уважаема госпожо,
Уважаеми господине,

Обръщаме се към Вас с молба да участвате в нашето проучване, което цели да установи Вашите оценки за изчисляването на Рейтинг за професиите според тяхната привлекателност. Вие сте избрани за участие в проучването, тъй като упражняваната от Вас професия е една от шестнадесетте основни професии, чиято привлекателност се изследва в рамките на Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”. По този начин Вие ще помогнете индиректно за по-добър баланс между търсенето и предлагането на работна сила в четири ключови за българската икономика браншове.

Разчитаме да отговорите на основа на Вашия личен опит и лични впечатления, като оцените привлекателността на Вашата професия. Верни или неверни отговори няма - споделете с нас това, което мислите за оценяваните групи фактори, влияещи върху привлекателността на Вашата професия.

Изследването е анонимно и представително за четирите пилотни за проекта браншове и ще се проведе сред 200 работника.

Събраната информация ще се използва в обобщен вид и Вашите имена няма да се посочват.

От изследователския екип!

София, декември 2018 г.

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

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

БЛОК А. ОЦЕНКА НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ВАШАТА ПРОФЕСИЯ

Върху привлекателността на Вашата професия може да оказват влияние различни аспекти, свързани с нея. Ще разгледаме тези аспекти поотделно и ще Ви помолим да ги оцените, като изхождате от Вашия опит в упражняването на тази професия.

А1. НАЙ-НАПРЕД НЕКА УТОЧНИМ КОЯ Е ВАШАТА ПРОФЕСИЯ:

Към интервюера: отбележете кода срещу професията на респондента.

| Професии в четирите пилотни браншове | Код |
|--|-----|
| Бранш "Машиностроене и металообработване" | |
| 1. Настройчик на машини и системи с ЦПУ | 1 |
| 2. Стругар | 2 |
| 3. Заварчик | 3 |
| 4. Машинен инженер (инженер-конструктор) | 4 |
| Бранш "Електротехника и електроника" | |
| 5. Инженер (електротехника, електроника и автоматика) | 5 |
| 6. Електротехник | 6 |
| 7. Техник на електронна техника | 7 |
| 8. Машинен оператор | 8 |
| Бранш "Транспорт и спедиция" | |
| 9. Агенти по спедиция на товари (спедитор) | 9 |
| 10. Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил | 10 |
| 11. Машинист | 11 |
| 12. Летец-пилот | 12 |
| Бранш "Медицина и услуги за красота и здраве" | |
| Лекар | 13 |
| Медицинска сестра | 14 |
| Акушерка | 15 |
| Оператор на медицинска апаратура за образна диагностика и терапия (лаборант) | 16 |

А2. КАКЪВ Е ВАШИЯТ СТАЖ В УПРАЖНЯВАНЕТО НА ТАЗИ ПРОФЕСИЯ?

Към интервюера: Само един отговор.

| | |
|----------------------|---|
| По-малко от 1 година | 1 |
| Между 2 и 5 години | 2 |
| Между 6 и 10 години | 3 |
| Между 11 и 15 години | 4 |
| Повече от 15 години | 5 |

А3. ВАШАТА ПРОФЕСИЯ СЕ РЕАЛИЗИРА В ОПРЕДЕЛЕНА РАБОТНА СРЕДА. СЪС СЛЕДВАЩИТЕ НЯКОЛКО ВЪПРОСА ИСКАМЕ ДА РАЗБЕРЕМ КАК ОЦЕНЯВАТЕ ОТДЕЛНИТЕ ЕЛЕМЕНТИ НА ТАЗИ СРЕДА.

Към интервюера: Един отговор на всеки ред! Последователно изчитате на респондента дадените твърдения и отбелязвате посочения от респондента код.

А3.1. Според Вас в каква степен техниката и/или технологията, с която работите, е високотехнологична или нискотехнологична?

За ориентация:

- Високотехнологичното производство се характеризира с процеси, изискващи много научна и развойна дейност, с висока степен на автоматизация, с малко или никакъв непосредствен физически труд;*
- Нискотехнологичното производство се характеризира с процеси, които не изискват специална научна и развойна дейност, с липса на автоматизация, с предимно директен физически труд.*

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Работя в нискотехнологично производство | 2 |
| Работа в среднониско технологично производство | 3 |
| Работя в средновисоко технологично производство | 4 |
| Работя във високотехнологично производство | 5 |

А3.2. Имате ли гъвкаво работно време?

| Отговор | Код |
|---------|-----|
| Не | 1 |
| Да | 2 |

А3.3. Допуска ли се сумарно изчисляване на работното време?

| Отговор | Код |
|---------|-----|
| Не | 1 |
| Да | 2 |

А3.4. Можете ли да работите дистанционно или от къщи?

| Отговор | Код |
|---------|-----|
| Не | 1 |
| Да | 2 |

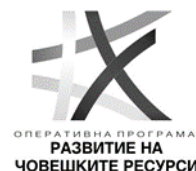
А3.5. Какви са условията на постоянното Ви работно място?



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Работи се на открито | 1 |
| Работи се частично на открито и частично на закрито | 2 |
| Работи се изцяло на закрито, но в недобре оборудвани помещения по отношение на отопление и климатизация – температурите често са извън допустимите за трудов процес | 3 |
| Работи се на закрито и в сравнително добре оборудвани помещения – температурите рядко са извън оптималните за трудов процес | 4 |
| Работи се на закрито и в напълно подходящо оборудвани помещения | 5 |

A3.6. Упражняването на професията Ви свързано ли е с риск от трудови аварии или рискове за здравето като шум, запрашеност, влага и др.

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Има такива рискове и затова професията е 1-ва категория труд при пенсиониране | 1 |
| Има някои рискове и затова професията е 2-ра категория труд при пенсиониране | 2 |
| Няма такива рискове и затова професията е 3-та категория труд при пенсиониране | 3 |

A3.7. Дали работата предполага физически усилия – голям разход на физическа енергия, продължителна работа наведен, с ограничаване на движенията и др.

За ориентир може да служат следните определения:

- *Лека физическа работа е работата, която се извършва в седнало положение, в стоящо положение или в движение, но не изисква системно физическо напрежение или повдигане и пренасяне на тежести;*
- *Средно тежка физическа работа е работата, свързана с постоянно ходене и пренасяне на неголеми тежести (до 10 kg);*
- *Тежка физическа работа е работата, свързана със системно физическо натоварване, с постоянно придвижване и пренасяне на значителни тежести (повече от 10 kg).*

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Работата е лека физическа и не се работи наведен или с ограничени движения | 1 |
| Работата е лека физическа, но се работи продължително време наведен или с ограничени движения | 2 |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | |
|-----------------------------------|---|
| Работата е средно тежка физически | 3 |
| Работата е тежка физически | 4 |

A4. ЕСТЕСТВЕН РЕЗУЛТАТ ОТ ТРУДОВАТА ДЕЙНОСТ СА ПАРИЧНИТЕ ДОХОДИ, КОИТО СЕ ПОЛУЧАВАТ СРЕЩУ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУД. СПОРЕД ВАС, ДО КАКВА СТЕПЕН ИЗБРОЕНИТЕ ФОРМИ НА ДОХОД ВЛИЯТ ВЪРХУ ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ВАШАТА ПРОФЕСИЯ?

Към интервюера: Един отговор на всеки ред! Последователно изчитайте на респондента включените в таблицата твърдения и отбелязвайте посочения от респондента код.

A4.1. Какъв е размерът на месечната заплата, която реално получавате?

| Отговор | Код |
|-------------------------------------|-----|
| Не желая да отговоря на този въпрос | 1 |
| Между 560 лв. и 1100 лв. | 2 |
| Между 1100 лв. и 1600 лв. | 3 |
| Между 1600 лв. и 2100 лв. | 4 |
| Между 2100 лв. и 2600 лв. | 5 |
| Над 2600 лв. | 6 |

A4.2. Какъв е размерът на социалните осигуровки, които работодателят удържа и внася в НОИ за Вас.

| Отговор | Код |
|-------------------------------------|-----|
| Не желая да отговоря на този въпрос | 1 |
| Не знам точно | 2 |
| Между 180 лв. и 330 лв. | 3 |
| Между 330 лв. и 530 лв. | 4 |
| Между 530 лв. и 870 лв. | 5 |

A4.3. С Вашата професия получавате ли, извън регламентираната брутна заплата, парични добавки като бонуси и премии?

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Не, няма такава практика | 1 |
| Получавам, но рядко – 1 път годишно | 2 |
| Получавам 2 пъти годишно | 3 |
| Получавам сравнително често – повече от 2 пъти годишно, но не е регламентирано на определен период от време | 4 |



| | |
|--|---|
| Получавам редовно - всяко тримесечие или всеки месец | 5 |
|--|---|

A4.4. В предприятието, където работите, получавате ли акции или съществуват ли други практики, чрез които работниците/служителите участват в разпределението на печалбата.

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Предприятието не е търговско дружество и не формира печалба | 1 |
| Предприятието е търговско дружество, но няма такава практика | 2 |
| Предприятието е търговско дружество и има практика за акционерно участие на работниците и служителите | 3 |
| Предприятието е търговско дружество и има практика за участие на работниците/служителите в разпределението на печалбата, но не под формата на акционерно участие | 4 |

A5. ОСВЕН ПАРИЧНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, МАТЕРИАЛНИ БЛАГА, В НИКОИ СЛУЧАИ МОГАТ ДА СЕ ПОЛУЧАТ И В НЕПАРИЧНА ФОРМА. СПОРЕД ВАС, ДО КАКВА СТЕПЕН ИЗБРОЕНИТЕ ФОРМИ НА НЕПАРИЧНО СТИМУЛИРАНЕ ПРИСЪСТВАТ ВЪВ ВАШАТА ПРОФЕСИЯ?

Към интервюера: Един отговор на всеки ред! Последователно изчитате на респондента включените в таблицата твърдения и отбелязвате посочения от респондента код.

A5.1. Осигурено ли Ви е ведомствено жилище или поемане на разходите за квартира?

| Отговор | Код |
|---------|-----|
| Не | 1 |
| Да | 2 |

A5.2. Осигурен ли Ви е ведомствен транспорт до работното място или поемане на разходите за транспорт?

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Не се налага, живея близо до работното място | 1 |
| Няма такова осигуряване | 2 |
| Да, има такова осигуряване | 3 |

A5.3. Получавате ли други социални придобивки, като например осигуряване на стол, ваучери за пазаруване, представителни дрехи, поемане на разходи за детска градина и др.

| Отговор | Код |
|---------------------------------|-----|
| Не, няма такава практика | 1 |
| Получавам, но рядко и нередовно | 2 |
| Получавам редовно | 3 |

A5.4. Прави ли работодателят Ви допълнително доброволно пенсионно осигуряване за Вас, извън допълнително задължителното пенсионно осигуряване?

| Отговор | Код |
|---------|-----|
| Не знам | 1 |
| Не | 2 |
| Да | 3 |

A5.5. Осигурени ли са Ви продължаващо обучение и допълнителна квалификация

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Професията ми е такава, че няма реална нужда | 1 |
| Професията ми има нужда, но не са ми осигурени | 2 |
| Професията ми има нужда, но се осигуряват много рядко и не са много полезни | 3 |
| Професията ми има нужда и се осигурява добро продължаващо обучение и квалификация, но е недостатъчно за да се поддържа най-високо ниво на професията | 4 |
| Професията ми има нужда и се осигурява добро продължаващо обучение и квалификация, което е достатъчно за поддържане на най-високо ниво на професията. | 5 |

A6. МНОГО ПРОФЕСИИ СА СВЪРЗАНИ С ОПРЕДЕЛЕНО НИВО НА СТРЕС, КОЕТО МОЖЕ ДА Е НЕЖЕЛАНО ОТ МНОГО ХОРА. СПОРЕД ВАС, ДО КАКВА СТЕПЕН ИЗБРОЕНИТЕ ИЗТОЧНИЦИ НА СТРЕС СА ВАЛИДНИ ПРИ ВАШАТА ПРОФЕСИЯ?

Към интервюера: Един отговор на всеки ред! Последователно изчитате на респондента включените в таблицата твърдения и отбелязвате посочения от респондента код. За въпрос А6.1. се записва само времето в минути.

A6.1. Колко време Ви отнема обичайно да стигнете до работното си място? (Отговорът следва да се запише в минути)

..... минути

А6.2. Налага ли се да работите с широката публика или пред нея?

Работа с широката публика се налага тогава, когато професията е свързана с постоянен контакт с различни, непознати хора – например, в сектора на услугите, в администрацията, в здравеопазването. Работа пред широката публика се разбира като дейност, която се извършва пред възможно много наблюдатели – например, шофьори в градски транспорт.

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Професията ми не предполага такава работа | 1 |
| Налага ми се, но рядко (до 25% от времето) | 2 |
| Налага ми се често (25-50% от времето) | 3 |
| Налага ми се в голяма степен (50-75% от времето) | 4 |
| Налага ми се постоянно (над 75% от времето) | 5 |

А6.3. В работата Ви необходимо ли е да се спазват стриктни срокове

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Професията ми не предполага това | 1 |
| Налага ми се, но рядко (до 25% от времето) | 2 |
| Налага ми се често (25-50% от времето) | 3 |
| Налага ми се в голяма степен (50-75% от времето) | 4 |
| Налага ми се постоянно (над 75% от времето) | 5 |

А6.4. Работите ли под напрежение?

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Професията ми не предполага работа под напрежение | 1 |
| Налага ми се, но рядко (до 25% от времето) | 2 |
| Налага ми се често (25-50% от времето) | 3 |
| Налага ми се в голяма степен (50-75% от времето) | 4 |
| Налага ми се постоянно (над 75% от времето) | 5 |

А6.5. Налага ли се да работите с удължено работно време или в почивни или празнични дни, или да полагате извънреден труд

| Отговор | Код |
|---------|-----|
|---------|-----|



| | |
|--|---|
| Професията ми не предполага това | 1 |
| Налага ми се, но рядко (до 25% от времето) | 2 |
| Налага ми се често (25-50% от времето) | 3 |
| Налага ми се в голяма степен (50-75% от времето) | 4 |
| Налага ми се постоянно (над 75% от времето) | 5 |

А7. НЯКОИ ПРОФЕСИИ НОСЯТ ОПРЕДЕЛЕН ПРЕСТИЖ НА ТЕЗИ, КОИТО ГИ ПРАКТИКУВАТ. СПОРЕД ВАС, ДО КАКВА СТЕПЕН ИЗБРОЕНИТЕ ИЗТОЧНИЦИ НА ПРЕСТИЖ СА ВАЛИДНИ ЗА ВАШАТА ПРОФЕСИЯ?

Към интервюера: Един отговор на всеки ред! Последователно изчитайте на респондента включените в таблицата твърдения и отбелязвате посочения от респондента код.

А7.1. С Вашата професия има ли възможности за работа в голяма българска компания (търговско дружество)?

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Професията ми не дава такива възможности | 1 |
| Професията ми дава такива възможности, но все пак по-често се работи в малки фирми | 2 |
| Професията ми дава такива възможности – еднакво се работи и в големи и в малки фирми | 3 |
| Професията ми дава такива възможности, с нея по-често се работи в големи фирми и рядко в малки фирми | 4 |
| Професията ми дава такива възможности, с нея се работи почти винаги в големи фирми | 5 |

А7.2. С Вашата професия има ли възможности за работа в голяма международна компания или мултинационална компания (търговско дружество)

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Професията ми не дава такива възможности | 1 |
| Професията ми дава такива възможности, но все пак по-често се работи в български фирми | 2 |
| Професията ми дава такива възможности – еднакво е възможно да се работи и в български и в международни фирми | 3 |
| Професията ми дава такива възможности, с нея по-често се работи в международни фирми и рядко в български фирми | 4 |
| Професията ми дава такива възможности, с нея се работи почти винаги в големи международни фирми | 5 |

A7.3. С Вашата професия има ли възможности за работа в авторитетна българска административна институция?

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Професията ми не дава такива възможности | 1 |
| Професията ми дава такива възможности, но все пак по-често се работи в реалния сектор на икономиката (в търговски дружества/фирми) | 2 |
| Професията ми дава такива възможности – еднакво е възможно да се работи и в публичната администрация и в реалния сектор на икономиката (търговски дружества/фирми) | 3 |
| Професията ми дава такива възможности, с нея по-често се работи в публичната администрация, отколкото в реалния сектор на икономиката (търговски дружества/фирми) | 4 |
| Професията ми дава такива възможности, с нея се работи почти винаги в публичната администрация | 5 |

A7.4. С Вашата професия има ли възможности за работа в авторитетна международна административна институция

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Професията ми не дава такива възможности | 1 |
| Професията ми дава такива възможности, но все пак по-често се работи в реалния сектор на икономиката (в търговски дружества/фирми) | 2 |
| Професията ми дава такива възможности – еднакво е възможно да се работи и в международната публична администрация и в реалния сектор на икономиката (търговски дружества/фирми) | 3 |
| Професията ми дава такива възможности, с нея по-често се работи в международната публична администрация, отколкото в реалния сектор на икономиката (търговски дружества/фирми) | 4 |
| Професията ми дава такива възможности, с нея се работи почти винаги в международната публична администрация | 5 |

A7.5. Професията Ви има ли публичен престиж по други причини, извън това, че се работи в голяма фирма или в публичната администрация?

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Професията ми няма публичен престиж по други причини | 2 |
| Професията ми има неголям публичен престиж по други причини | 3 |

| | |
|---|---|
| Професията ми има определен публичен престиж по други причини | 4 |
| Професията ми има много висок публичен престиж по други причини | 5 |

А8. ПЕРСПЕКТИВИТЕ НА ЕДНА ПРОФЕСИЯ Я ХАРАКТЕРИЗИРАТ ОТ ГЛЕДНА ТОЧКА НА ОЧАКВАНИЯТА ЗА БЪДЕЩЕТО. СПОРЕД ВАС, ДО КАКВА СТЕПЕН ИЗБРОЕНИТЕ ПЕРСПЕКТИВИ СА ВАЛИДНИ ПРИ ВАШАТА ПРОФЕСИЯ?

Към интервюера: Един отговор на всеки ред! Последователно изчитайте на респондента включените в таблицата твърдения и отбелязвайте посочения от респондента код.

А8.1. С Вашата професия намира ли се лесно работа?

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Много трудно се намира работа | 1 |
| Работа се намира, но е по-трудно, отколкото при повечето от другите професии | 2 |
| Работа се намира, колкото и при повечето от другите професии | 3 |
| Работа се намира по-лесно, отколкото при повечето от другите професии | 4 |
| Много лесно се намира работа | 5 |

А8.2. На базата на Вашата професия има ли възможности за израстване в йерархията?

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Практически няма такива възможности | 2 |
| Има такива възможности, но не са съществени | 3 |
| Има добри възможности | 4 |
| Има големи такива възможности | 5 |

А8.3. С Вашата професия има ли възможности за реализация в чужбина

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Няма такива възможности | 2 |
| Има възможности за реализация в чужбина, но са малки | 3 |
| Има добри възможности за реализация в чужбина | 4 |
| Има много големи възможности за реализация в чужбина | 5 |

А8.4. С Вашата професия имате ли очаквания за съществено нарастване на доходите в бъдеще?



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Очаквам доходите да нарастват, но по-бавно, отколкото средните доходи в икономиката, защото професията не е дефицитна и няма голямо търсене | 2 |
| Очаквам доходите да нарастват, както средните доходи в икономиката | 3 |
| Очаквам доходите да нарастват по-бързо, отколкото средните доходи в икономиката, заради дефицита на кадри в професията и високите изисквания към нея | 4 |

А9. РАЗЛИЧНИТЕ ПРОФЕСИИ ПРЕДПОЛАГАТ РАЗЛИЧНИ РАЗХОДИ ЗА ТЯХНОТО ОВЛАДЯВАНЕ И ПОДДЪРЖАНЕ. СПОРЕД ВАС, ДО КАКВА СТЕПЕН ИЗБРОЕНИТЕ ВИДОВЕ РАЗХОДИ СА ПРИСЪЩИ ВЪВ ВАШАТА ПРОФЕСИЯ?

Към интервюера: Един отговор на всеки ред! Последователно изчитате на респондента включените в таблицата твърдения и отбелязвате посочения от респондента код.

А9.1. Образованието и подготовката за професията изискват ли много финансови средства?

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Не се изискват средства | 2 |
| Изискват се средства, но те не са големи | 3 |
| Изискват се съществени средства | 4 |
| Изискват се много големи средства и се налагат жертви и ограничения в личен план | 5 |

А9.2. Професията изисква ли сложно и трудно образование

| Отговор | Код |
|---|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Образованието е лесно | 2 |
| Образованието е не по-трудно от при повечето други професии | 3 |
| Образованието е по-трудно от при повечето други професии | 4 |
| Образованието е много трудно и сложно | 5 |

А9.3. Подготовката и овладяването на професията изисква ли дълго време?



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| Отговор | Код |
|--|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Подготовката е кратка | 2 |
| Подготовката е по-кратка в сравнение с повечето други професии | 3 |
| Подготовката е по-дълга в сравнение с повечето други професии | 4 |
| Подготовката е много дълга | 5 |

А9.4. След като професията е придобита, поддържането на професионалното ниво изисква ли сериозни разходи на време, усилия и пари?

| Отговор | Код |
|--------------------------------------|-----|
| Не мога да преценя | 1 |
| Не се изискват разходи | 2 |
| Изискват се разходи, но не са големи | 3 |
| Изискват се съществени разходи | 4 |
| Изискват се много големи разходи | 5 |

БЛОК Б. СОЦИОДЕМОГРАФСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Н1. Пол:

- Мъж 1
Жена 2

Н2 Възраст: / ___ / ___ / в навършени години

Н3 Завършено образование :

- Основно 1
Средно общо 2
Средно специално 3
Колеж/полувисше 4
Висше 5

Н4. Упражнявате професията си в район:

- София град 1
Северозападен 2
Северен Централен 3



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | |
|------------------------|---|
| Североизточен | 4 |
| Югоизточен | 5 |
| Южен централен | 6 |
| Югозападен (без София) | 7 |

БЛАГОДАРИМ ВИ ЗА ИНТЕРВЮТО!



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Приложение В

**ИЗГОТВЯНЕ НА МОДЕЛ ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РЕЙТИНГ НА
ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИИТЕ**

Описание на входящите данни за изчисляването на Модела

В настоящия документ се излага описание на входящите данни, необходими при изчисляването на Модела на Рейтинг на професиите. В Раздел 1. е представено общо описание на входящите данни, а в Раздел 2. е показано съдържанието на отделните индикатори, източниците и измерителите им.

Изложеното описание на променливите на Модела е в изпълнение на Дейност 1 по Проекта „Оценка на привлекателността на професиите, идентифицирани като ключов фактор за конкурентоспособността на четирите пилотни сектора“, под-дейност 1.3.1 „Изготвяне на модел за изчисляване Рейтинг на привлекателността на професиите“.

1. Общо описание

1. Оценката на привлекателността на професиите се извършва въз основа на значенията на набор от 34 индикатора. В количествен план тя се получава като стойност на един общ, интегрален Рейтинг, получаваща се от стойностите на отделните индикатори. Те от своя страна са категоризирани в 7 основни критерия, отразяващи различните аспекти на привлекателност. Тези критерии са основни и присъщи за всички професии:

1. Работна среда;
2. Парични доходи;
3. Непарични материални стимули;
4. Ниво на стрес;
5. Престижност;
6. Перспективност;
7. Разходи за овладяване и поддържане на професията.

2. Всеки от индикаторите има съответстващо тегло, което отразява степента на неговото влияние върху цялостната оценка за привлекателността на дадена професия. Теглата на отделните индикатори са определени по емпиричен път чрез специализирано анкетно проучване. Начинът на тяхното получаване, както и процедурата за изчисляване на самия Рейтинг са предмет на отделен доклад¹.

3. Стойностите на индикаторите за дадена професия също се определят чрез специализирано анкетно проучване. То следва да бъде насочено към работници и служители, упражняващи съответната професия, както и към мениджъри от предприятия, в които професията се практикува. Причината е, че характерът на някои

¹ Вж. Предварителен модел на Рейтинг – Методология за изчисляването му, ДОКУМЕНТ Д13 от Проекта.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

от въпросите е такъв, че на тях не може се отговори само от служители или само от мениджъри.

2. Описание на индикаторите

В следващите таблици №№ 1-7 са показани индикаторите, които се използват в Модела на Рейтинг на професиите. В първата колона на всяка от таблиците е характеристиката (съдържанието) на индикатора, във втората колона е източникът на данните, а в третата колона е измерителят, чрез който съответната характеристика получава количествена стойност.

Таблица 1. Работна среда: Една професия е толкова по-привлекателна, колкото по-благоприятна е работната ѝ среда. По този критерий се оценяват следните индикатори на работната среда:

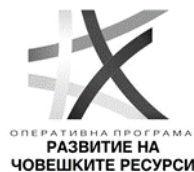
| <i>Индикатор</i> | <i>Източник на данните</i> | <i>Измерител</i> |
|---|---|--|
| Дали се работи с модерна техника и технология | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на качествени оценки от проведена анкета |
| Дали има гъвкаво работно време | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такава възможност |
| Дали се допуска сумарно изчисляване на работното време | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средно претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такава възможност |
| Дали има възможност за дистанционна работа и работа от къщи | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средно претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такава възможност |
| Дали основното работно място е на открито или в закрити и подходящо оборудвани помещения | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средно претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такава възможност |
| Дали се работи в условията на риск от трудови аварии или рискове за здравето като шум, запрашеност, влага и др. | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на качествени оценки от проведена анкета |
| Дали работата предполага големи физически усилия, ограничаване на движенията и др. | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на качествени оценки от проведена анкета |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Таблица 2. Парични доходи

Като резултат от трудовата дейност са паричните доходи, които се получават срещу положения труд. При равни други условия, колкото по-високи са доходите, толкова по-привлекателна е дадена професия за упражняващите я. В този аспект са включени следните индикатори:

| <i>Индикатор</i> | <i>Източник на данните</i> | <i>Измерител</i> |
|---|---|--|
| 1. Размер на заплатата, която реално се получава | Счетоводни данни | Средно претеглена величина от средните заплати за съответната професия |
| 2. Размер на социалните осигуровки | Счетоводни данни | Средно претеглена величина от средните осигурителни доходи за съответната професия |
| 3. Възможност за получаване на бонуси и премии | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на качествени оценки от проведена анкета |
| 4. Възможност за получаване на акции от предприятието или за други схеми за участие на работниците/служителите в печалбата на предприятието | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на качествени оценки от проведена анкета |

Таблица 3. Непарични материални стимули

Освен парични възнаграждения, в някои случаи могат да се получават блага и в непарична форма. Професии, разкриващи по-големи такива възможности, биха били предпочитани, при равни други условия. Този критерий ще се оценява на базата на следните индикатори:

| <i>Индикатор</i> | <i>Източник на данните</i> | <i>Измерител</i> |
|---|---|---|
| 1. Осигуряване на ведомствено жилище или поемане на разходи за квартира | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средно претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такова осигуряване |
| 2. Осигуряване на транспорт до работното място | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средно претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такова осигуряване |
| 3. Други социални придобивки, като осигуряване на стол, ваучери за храна, разходи за детска градина и др. | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средно претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такива придобивки |
| 4. Допълнително пенсионно осигуряване | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средно претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такова осигуряване |
| 5. Осигуряване на продължаващо обучение и допълнителна квалификация | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средно претеглена стойност от процентите на отговорилите, че има такова осигуряване |

Таблица 4. Ниво на стрес

Много професии са свързани с определено ниво на стрес и при равни други условия, повече стрес прави една професия по-нежелана, по-малко привлекателна. В този план ще се търсят оценки за следните показатели:

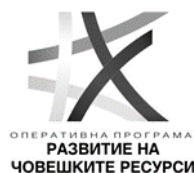
| <i>Индикатор</i> | <i>Източник на данните</i> | <i>Измерител</i> |
|---|---|--|
| 1. Продължителност на пътуването до работното място | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на количествени данни от проведена анкета |
| 2. Необходимост да се работи с широката публика или пред нея | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 3. Необходимост да се спазват стриктни срокове | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 4. Работа под напрежение и при високи изисквания | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 5. Работа с удължено работно време или в почивни дни, или се полага извънреден труд | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Таблица 5. Престижност

Някои професии носят определена престиж на тези, които ги практикуват. Колкото повече престиж носи една професия, толкова е по-привлекателна, при равни други условия. Този аспект на привлекателност ще се оценява по следните показатели:

| <i>Индикатор</i> | <i>Източник на данните</i> | <i>Измерител</i> |
|--|---|--|
| 1. Възможности за работа в голяма българска компания (търговско дружество) | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 2. Възможности за работа в голяма международна компания или мултинационална компания (търговско дружество) | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 3. Възможности за работа в авторитетна българска административна институция | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 4. Възможности за работа в авторитетна международна административна институция | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 5. Професията има публичен престиж по други причини | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |

Таблица 6. Перспективност

Перспективите на една професия я характеризират от гледна точка на очакванията за реализация в бъдещето. По-благоприятни перспективи за една професия биха я направили по-привлекателна, при равни други условия. Привлекателността по този критерий ще се оценява по следните показатели:

| <i>Индикатор</i> | <i>Източник на данните</i> | <i>Измерител</i> |
|--|---|--|
| 1. Лесно се намира работа в страната | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 2. Възможности за израстване в йерархията | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 3. Възможности за реализация в чужбина | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 4. Има очаквания за съществено нарастване на доходите от професията в бъдеще | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Таблица 7. Разходи за овладяване и поддържане на професията

Овладяването и поддържането на различните професии предполага различни разходи на време, усилия и финансови средства. Колкото по-големи са тези разходи, толкова по-непривлекателна би била една професия при равни други условия. В този план ще се оценяват следните индикатори:

| <i>Индикатор</i> | <i>Източник на данните</i> | <i>Измерител</i> |
|--|---|--|
| 1. Образованието и подготовката за професията изискват много финансови средства | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 2. Професията изисква сложно и трудно образование | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 3. Подготовката и овладяването на професията става за дълго време | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |
| 4. След като професията е придобита, поддържането на професионалното ниво изисква сериозни разходи на време, усилия и пари | Анкета сред мениджъри и/или служители на предприятията от съответния бранш и професия | Средна претеглена величина на базата на категорийни оценки от проведена анкета |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Приложение Г

ПРЕДВАРИТЕЛЕН МОДЕЛ ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РЕЙТИНГ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИИТЕ

Предварително описание на модела

ПО

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

В настоящия документ се излага концепцията за съставяне на Рейтинг на професиите. Целта на такъв Рейтинг е изложена в Раздел 1, а в Раздел 2 са разгледани принципите, на които следва да отговаря желаният Рейтинг. Раздел 3 дискутира индикаторите, въз основа на които се предлага да бъде съставен интегрален Рейтинг на професиите. Предлагат се 27 индикатори, които измерват шест различни аспекта на привлекателност на професиите - работна среда, парични доходи, непарични материални стимули, ниво на стрес, престиж, перспективност. В Раздел 4 се дискутира изборът на система от тегла за отделните индикатори, а Раздел 5 излага основните предложения на доклада. На следващи етапи от Проекта моделът за Рейтинг ще бъде апробиран за основните професии в четирите пилотни бранша на Проекта, но замисълът му е да има по-широко приложение и да може да се прилага за широк кръг професии.

Предлаганият модел е в изпълнение на Дейност 1 по Проекта „Оценка на привлекателността на професиите, идентифицирани като ключов фактор за конкурентоспособността в четирите пилотни сектора“, под-дейност 1.3.1 „Изготвяне на модел за изчисляване на Рейтинг на привлекателността на професиите“.

1. Цел на Рейтинга

Целта на инструмент като „Рейтинг на привлекателността на професиите“ е да даде обективна оценка за това как характеристиките, които определят привлекателността на дадена професия, се променят във времето. Наличието на такъв инструмент ще подпомага хората при тяхната ориентация за първоначален избор на професия и за последващо професионално развитие, т.е. той може да служи като средство за по-добра адаптация към променящите се условия на пазара на труда. Такъв инструмент би давал, също така, полезна информация на различни институции – работодателски организации, държавни органи, учебни заведения и др., която да се използва при взимането на решения за политики, стимулиращи привлекателността на определени професии, преценени като необходими за икономическото развитие на даден етап.

2. Принципи на съставянето

За да изпълни целта си, поставена в Раздел 1, Рейтингът на привлекателността на професиите трябва да отговаря на определени общи принципи. Наличието на такива принципи задава необходимата структура на такъв инструмент и го поставя на солидна основа. В случая, целта на Рейтинга предполага той да се основава на следните принципи:

- Яснота относно таргетираната група, за която е предназначена информацията;
- Отчитане на обективните различия между отделните професии;

- Включване на максимално широк спектър като показатели, за да се обхванат всички възможни аспекти на професиите;
 - Прозрачност относно източниците, базите с данни или анкетните проучвания, от които се взема информацията за изчисляване на Рейтинга;
 - Прозрачност относно аргументите за избор на индикатори, относно алгоритъма на изчисляване, както и относно формирането на теглата (ако има такива) на отделните индикатори;
 - Избор на индикатори, воден от стремеж към максимално правдоподобно отразяване на обективните характеристики на професиите, а не само от наличието на готови конкретни данни.
 - Събиране на информацията за изчисляване на Рейтинга, в максимална степен доколкото е възможно, от източници, които са обективни, проверими и репрезентативни;
 - Достъпност на информацията за Рейтинга като цяло, но и за отделни негови компоненти;
 - Постоянни във времето тегла на индикаторите. Промени следва да се избягват по принцип и да се правят само в редки случаи и при много добра обосновка;
 - Разбираемост и лесен достъп до резултатите за широк кръг от потребители.
- Спазването на горните принципи би осигурило максимално обективна информация за привлекателността на една или друга професия, което ще даде солидна основа за взимане на информирани решения. Но независимо от това, следва да се има предвид, че такъв Рейтинг е само аналитично средство, с определено ниво на абстрактност и той не изключва използването на евентуални други средства, експертни мнения, институционални политики или лични предпочитания при решенията, свързани с професионалната ориентация на индивидите.

3. Изходни характеристики, логика на конструиране и състав на Рейтинга

Рейтингът е замислен като холистичен (агрегиран) измерител, т.е. той ще дава една интегрална оценка, изведена от множество различни показатели със стремеж тези показатели да покриват всички съществени характеристики на привлекателността на професиите.

Същевременно интегралният характер на рейтинга не трябва да пречи да има оценки (под-рейтинги) по отделни аспекти на професиите. Поради това е желателно показателите да се групират в отделни раздели, съобразно аспектите на професиите, към които се отнасят.

Освен това значенията на някои от индикаторите, както и тяхната тежест в интегралния рейтинг почиват както на обективни оценки, така и на субективни мнения.

Стремежът е да има максимално обективни и по възможност числови показатели, но по същество привлекателността е субективна категория и поради това неизбежно следва да се отчитат и субективни показатели и мнения.

Върху привлекателността на дадена професия по принцип може да оказват влияние различни аспекти, свързани с нея. В предлагания рейтинг са включени всички аспекти с цел той да бъде с максимален обхват. По-конкретно включените аспекти са общо шест:

- Работна среда
- Парични доходи
- Непарични материални стимули
- Ниво на стрес
- Престиж
- Перспективност

3.1 Работна среда

Всяка професия се упражнява в определена работна среда и е естествено, при равни други условия, професия, която се упражнява в по-благоприятна среда, да бъде по-привлекателна. В този аспект ще се оценяват следните показатели:

3.1.1 Дали се работи с модерна технология и оборудване

3.1.2. Дали има гъвкаво работно време и възможности за работа от вкъщи

3.1.3 Дали се работи на открито или в офис

3.1.4 Дали се работи в условията на риск от трудови аварии или рискове за здравето като шум, запрашеност, влага и др.

3.1.5 Дали работата предполага физически усилия – голям разход на физическа енергия, работа с ограничаване на движенията, навеждане, и др.

3.2. Парични доходи

Като резултат от трудовата дейност са паричните доходи, които се получават срещу положени труд. При равни други условия, колкото по-високи са доходите, толкова по-привлекателна е дадена професия за упражняващите я. В този аспект са включени следните показатели:

3.2.1 Размер на заплатата, която реално се получава

3.2.2 Размер на осигуровките

3.2.3 Възможност за получаване на бонуси и премии

3.2.4 Възможност за получаване на акции от предприятието или за други схеми за участие в печалбата на предприятието

3.3. Непарични материални стимули

Освен парични възнаграждения, в някои случаи могат да се получат материални блага и в непарична форма. Професии, разкриващи по-големи такива възможности, биха били предпочитани, при равни други условия. В този аспект ще се оценяват следните индикатори:

3.3.1 Осигуряване на ведомствено жилище или поемане на разходи за квартира

3.3.2 Осигуряване на стол, ваучери за пазаруване, представителни дрехи, детска градина и др.

3.3.3 Осигуряване на транспорт до работното място

3.3.4 Осигуряване на продължаващо обучение и допълнителна квалификация

3.4. Ниво на стрес

Много професии са свързани с определено ниво на стрес и при равни други условия, повече стрес прави една професия по-нежелана, по-малко привлекателна. В този план ще се търсят оценки за следните показатели:

3.4.1 Продължително пътуване до работното място

3.4.2 Необходимост да се работи с широката публика или пред нея²

3.4.3 Необходимост да се спазват стриктни срокове

3.4.4 Работа под напрежение или с висока конкурентност

3.4.5. Продължителен период с удължено работно време, нощен труд, работа в почивни дни или дежурства

3.5.Престиж

Някои професии носят определен престиж на тези, които ги практикуват, което може да се дължи или на самата професия или на възможностите, които тя дава за работа в престижни институции. Колкото повече престиж носи една професия, толкова е по-привлекателна, при равни други условия. Този аспект на привлекателност ще се оценява по следните показатели:

3.5.1 Възможности за работа в голяма българска компания

3.5.2 Възможности за работа в голяма международна компания

3.5.3 Възможности за работа в авторитетна българска институция

3.5.4 Възможности за работа в авторитетна международна институция

3.5.5 Професията има публичен престиж по други причини

3.6. Перспективност

²Работа с широката публика се налага тогава, когато професията е свързана с постоянен контакт с различни, непознати хора – например, в сектора на услугите, в администрацията, в здравеопазването. Работа пред широката публика се разбира като дейност, която се извършва пред възможно много наблюдатели – например, шофьори в градски транспорт.

Перспективите на една професия я характеризират от гледна точка на очакванията за реализация в бъдещето. По-благоприятни перспективи за една професия биха я направили по-привлекателна, при равни други условия.

3.6.1 Лесно се намира работа в страната

3.6.2 Има възможности за изравняване в йерархията

3.6.3 Има възможност за реализация в чужбина

3.6.4. Очаквания за съществено нарастване на доходите в бъдеще

4. Тегла на индикаторите

По принцип различните рейтингови системи използват различни системи от тегла на отделните индикатори при съставянето на общи индекси. Няма общоприети и единни критерии за определяне на такива тегла и те по същество зависят от аргументацията на тези, които конструират рейтингите. В специализираната литература в много случаи направо отсъства обосновка на теглата на отделните индикатори. Редки са случаите, в които е посочено каква процедура и каква експертиза е използвана за тяхното определяне.

При определянето на тегла, по принцип има два логични подхода. Единият е теглата да се определят от съставителите на рейтинга, въз основа на тяхната експертиза или на определени политики, които те желаят да наложат. При такъв подход по-високи тегла биха получили онези индикатори, които измерват характеристики, желани от съставителите на рейтинга. Например, ако е желателно една професия да се демонстрира като по-привлекателна, когато тя е по-перспективна, то показателите за перспективност биха имали относително по-високи тегла³.

Вторият подход е теглата да се определят не от съставителите на рейтинга, а на базата на някакви неутрални спрямо тях критерии. В случая, доколкото става дума за привлекателност на професиите, е удачно като критерий да се приеме, че теглата се задават от мненията на практикуващите или потенциално практикуващите определени професии, за да се отчете тяхното субективно виждане кое за тях е привлекателно и в каква степен.

5. Основни изводи и предложения

Настоящият доклад предлага да се конструира интегрален (агрегиран) Рейтинг на професиите въз основа на изложените в Раздел 3. аспекти на привлекателност на

³ Такива са най-често рейтингите, които желаят да наложат определена визия или политика. Рейтингът на висшите училища в България е именно от този тип. В него теглата на отделните индикатори са определени от Министерството на образованието и науката (МОН), като с най-високи тегла са показателите, свързани с реализацията на висшистите, заплатите им, осигуровките им. Това е естествено за Министерството, което трябва да провежда държавна политика, стимулираща тези висши училища, чийто кадри се реализират успешно на пазара на труда. При такива цели, естествено е рейтингът, възложен от МОН, да дава по-високи оценки и приоритет именно на такива висши училища.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

професиите (3.1-3.6), като за всеки от аспектите се потърсят конкретни измерители за индикаторите, включени в съответния аспект (3.1.1-3.6.4). Избраните аспекти и включените в тях индикатори представят професиите с достатъчно много характеристики и от достатъчно много гледни точки и в резултат такъв Рейтинг би давал много пълна картина за привлекателността на професиите. Изложените аспекти и индикатори са тествани за значимост по отношение на четирите професии във всеки от пилотните браншове⁴.

Теглата на отделните индикатори се предлага да бъдат изведени въз основа на анкетно проучване сред кадри, упражняващи съответните професии, каквото проучване е направено в рамките на проекта (Вж. бележка под линия 3).