



www.competencemap.bg



Европейски съюз

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

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

за жизнения цикъл на компетенциите

ПРЕСКОНФЕРЕНЦИЯ
2 декември 2013 г.

ЗА ПРОУЧВАНЕТО

- ✓ **Период на провеждане:** 2013 г.
- ✓ **Метод:** онлайн анкета
- ✓ **Обхват:** 405 предприятия от 20 сектора на икономиката в 10 региона на страната
- ✓ **Профил на респондентите:**
 - ✓ **Възраст:** 4% до 24 г., 63% 25-44 г, 32% 45-64 г., 1% над 64 г.
 - ✓ **Професионален опит:** 18% до 5 г., 21% 6-10 г., 31% 11-20 г., по 15% 21-30 г. и над 30 г.
 - ✓ **Проф. направление:** 40% икономика, 38% техн.инженер, 19% информатика, 3% друго
 - ✓ **Професионални групи:**
 1. специалисти по технически науки – инженер механик, инженер технолог, инженер автоматизация на производството и др.;
 2. финансови специалисти – счетоводители, касиери, ревизори и др.;
 3. специалисти по компютърни системи – системен администратор, програмист и др.
- ✓ **Проучено е мнението по 4 основни теми:**
 - ✓ Удовлетвореност от придобитата квалификация
 - ✓ Предизвикателства в практиката
 - ✓ Жизнен цикъл на квалификациите и компетенциите
 - ✓ Перспективи за поддържане на квалификацията

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ПРИДОБИТАТА КВАЛИФИКАЦИЯ

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ПРИДОБИТАТА КВАЛИФИКАЦИЯ

Съответства ли квалификацията на изискванията на работното място?

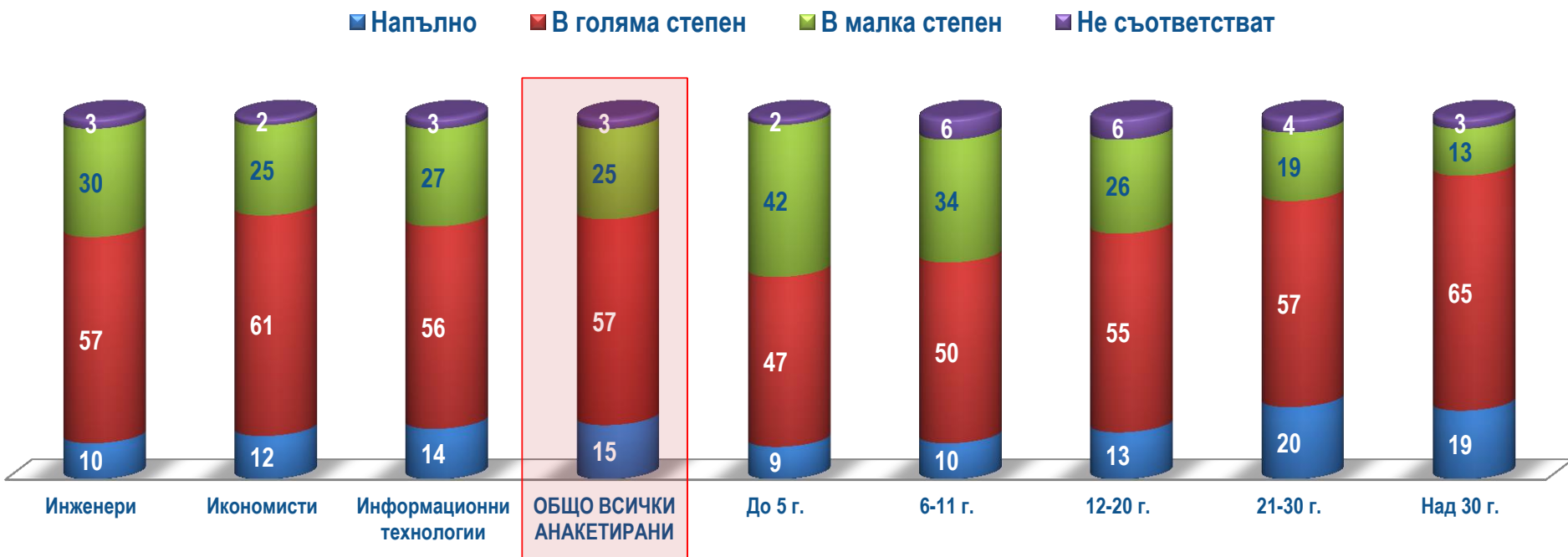
■ По-висока квалификация от изискваната ■ Съответства напълно ■ По-ниска квалификация от изискваната



- Почти 40% имат квалификация, която не отговаря на изискваната за работното място
- Работодателите правят компромиси с изискваната квалификация при назначаването на кадри

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ПРИДОБИТАТА КВАЛИФИКАЦИЯ

Съответстват ли придобитите в образователната система знания и умения на изискванията на практиката?



- Според 28% придобитите в образованието знания и умения не съответстват на потребностите на практиката.
- Напълно удовлетворени от придобитите знания и умения са едва 15% от анкетираните.
- Най-неудовлетворени са инженерите и младите специалисти с трудов стаж до 5 години.

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ПРИДОБИТАТА КВАЛИФИКАЦИЯ

Какво от образователния процес е полезно за професионалната реализация?



- Подготовката на кадрите в образователната система в голяма степен не отговаря на изискванията на работната среда, което е сериозна пречка за конкурентоспособността на българската икономика.
- Над 60% от анкетираните смятат, че качеството на получената теоретична и практическа подготовка в университетите не отговаря на потребностите им в процеса на тяхната професионална реализация.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА

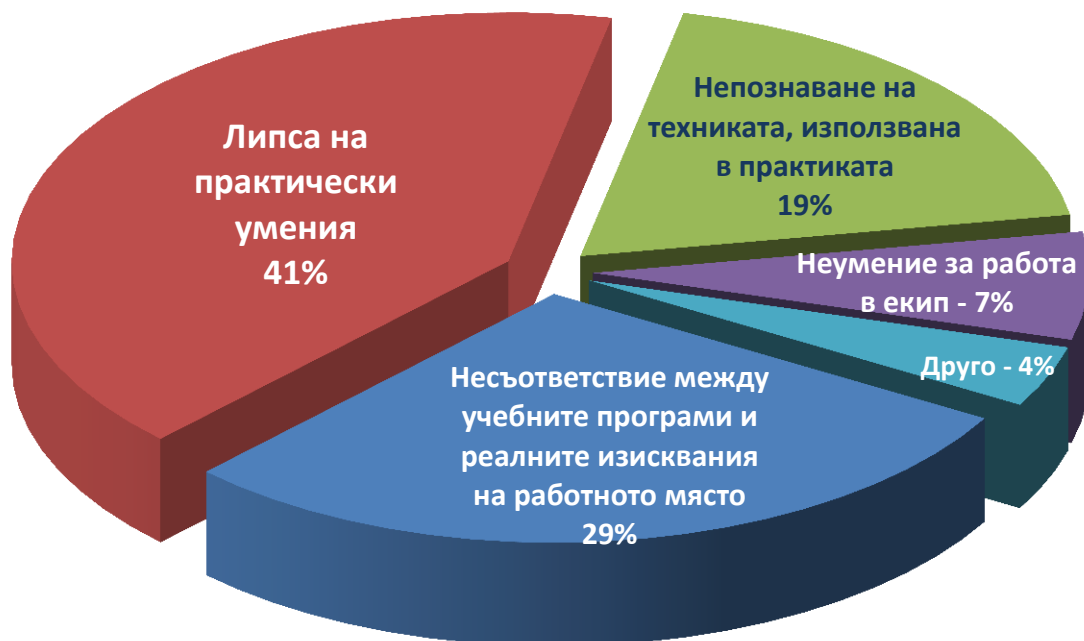
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА

Какъв вид съдействие е необходимо за успешното изпълнение на задълженията при постъпване на работа?



ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА

Образователни дефицити, установени в практиката



Основните предизвикателства, с които са се сблъскали 89% от анкетираните при постъпване на работа, са свързани с липсата на практически умения, несъответствие между наученото и реалните изисквания на работното място, липса на познание за техниката и технологиите в предприятието.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА

Основни компетенции, значими за професионалната реализация



Справяне с изискванията за безопасност и здраве при работа

Други

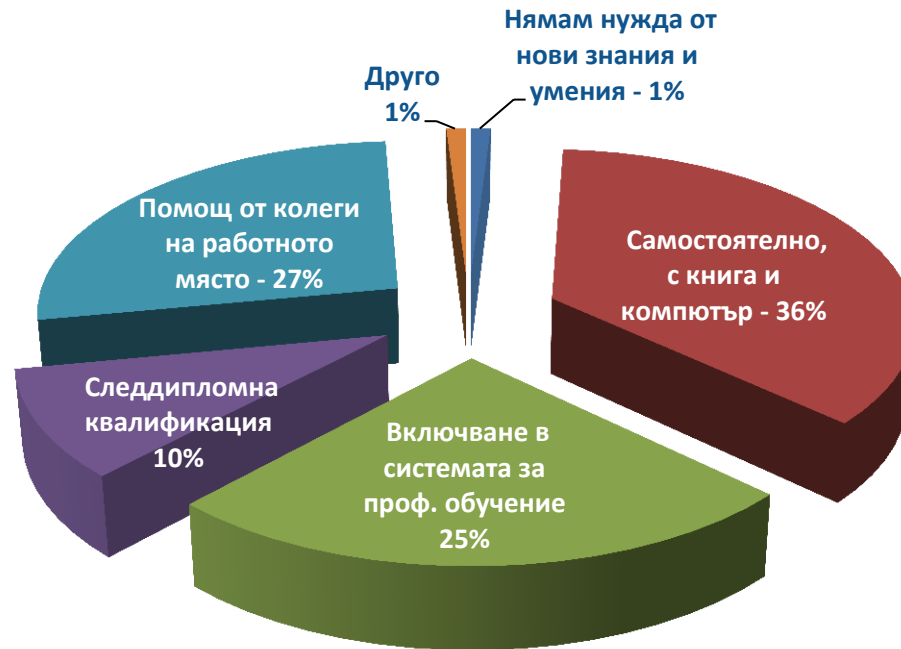
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА

Специфични компетенции, значими за професионалната реализация



ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА

Как усвоявате допълнително знанията и уменията, необходими за успешното Ви представяне на работното място?



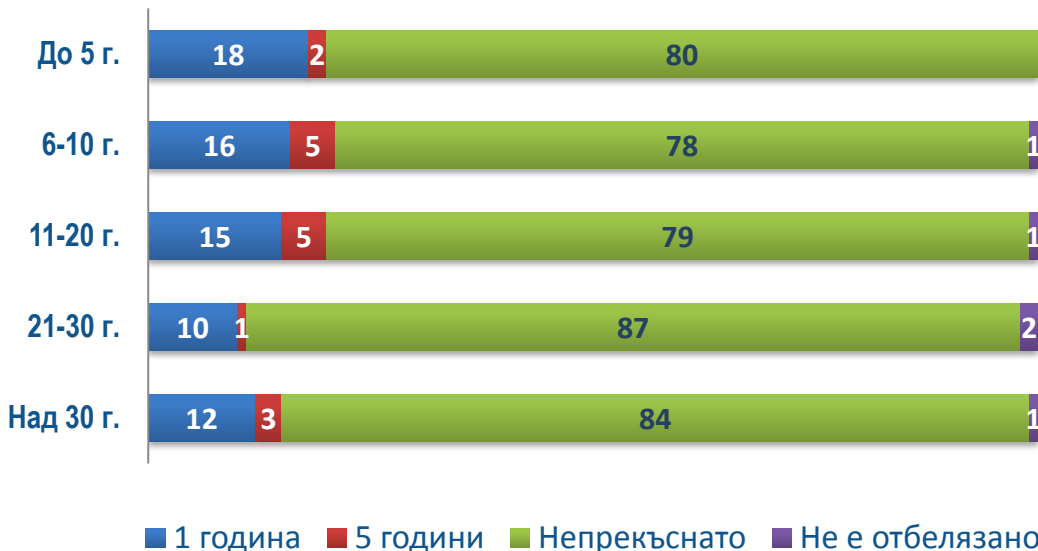
На почти всички анкетиращи се е наложило да усвояват допълнителни знания и умения на работното място:

- Всеки трети се е самообучавал или е ползвал помощ от колеги;
- Всеки четвърти се е включвал във фирмени и други обучения;
- Малко са включили се в продължаващо обучение, организирано от университетите

ЖИЗНЕН ЦИКЪЛ НА КВАЛИФИКАЦИИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ

ЖИЗНЕН ЦИКЪЛ НА КВАЛИФИКАЦИИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ

На какъв период от време се налага да актуализирате компетенциите си?



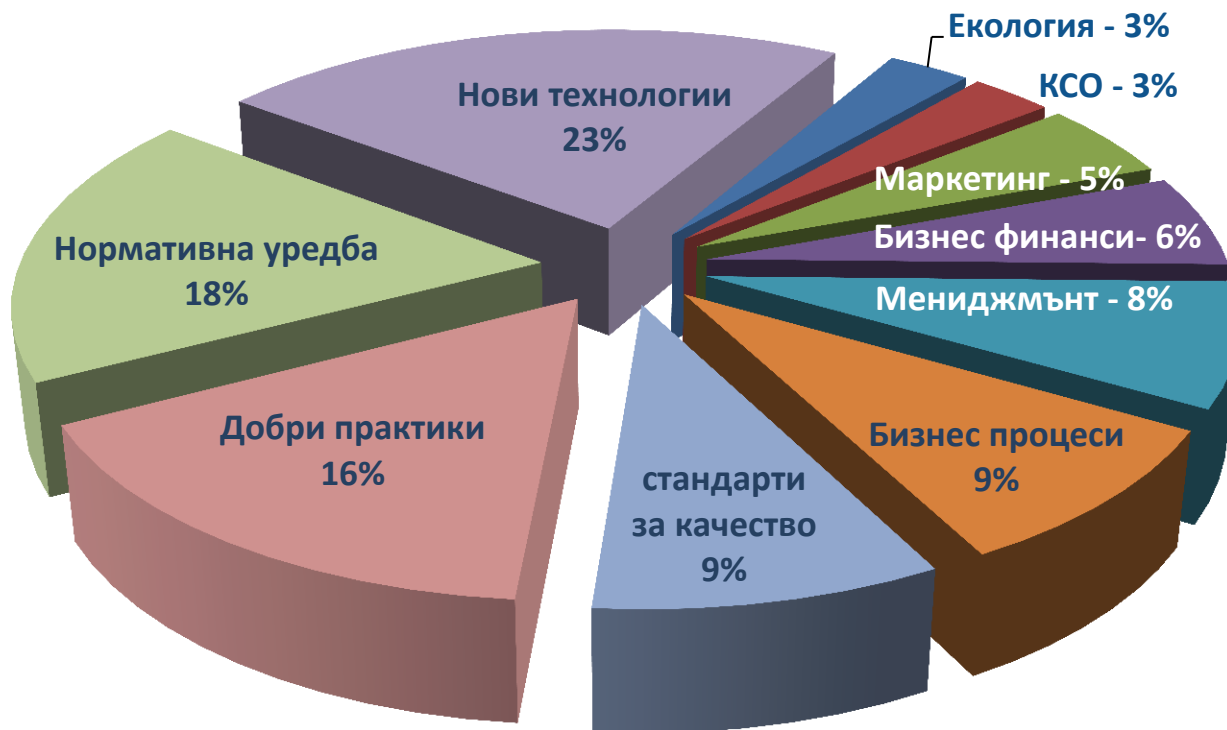
- 81% смятат, че компетенциите трябва да се актуализират непрекъснато. Такова мнение в по-голяма степен споделят хората с над 20-годишен професионален опит.



- Жизненият цикъл на компетенциите е най-кратък при IT специалистите – 4 г., при инженерите - 7 г., и при икономистите – 9 г.

ЖИЗНЕН ЦИКЪЛ НА КВАЛИФИКАЦИИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ

В какви области най-често се налага да обновявате знанията си?

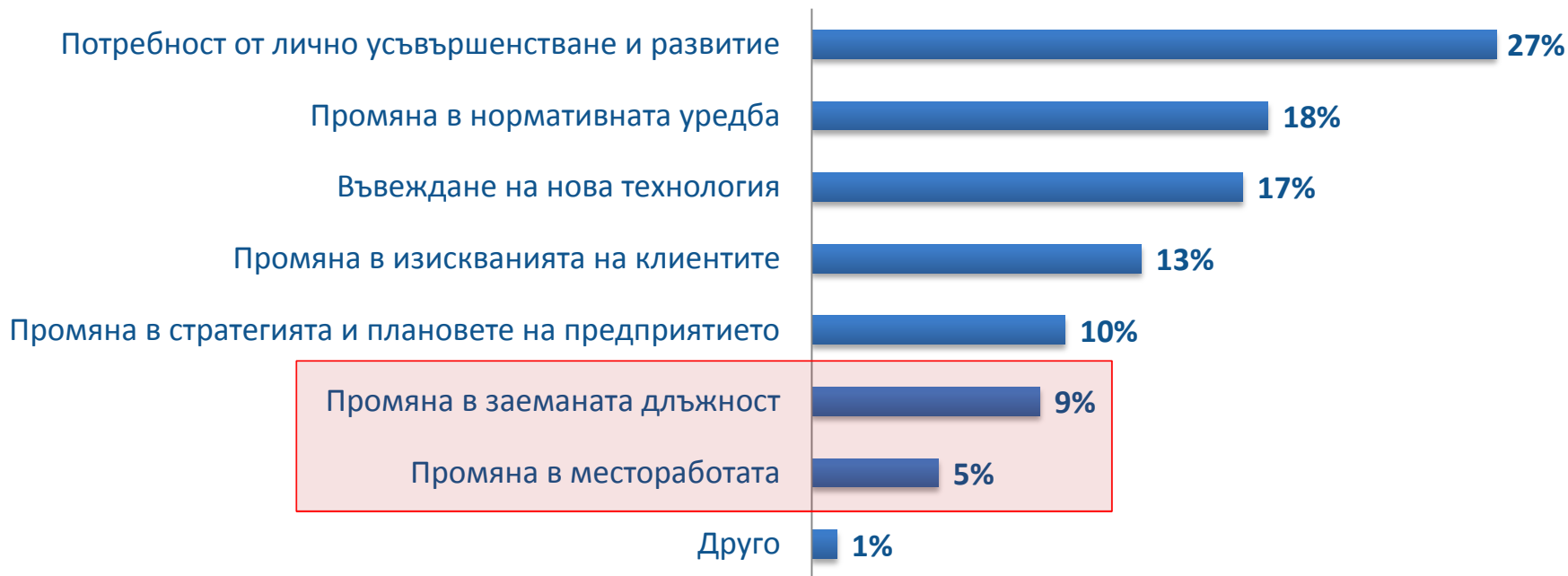


Новите технологии, нормативната уредба и добрите практики са областите, в които най-често се налага обновяване на знанията.

ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

Какво налага актуализиране на компетенциите и квалификацията?



- Около 85% от анкетираните посочват, че актуализирането на компетенциите и квалификацията се налага с цел непрекъснато професионално развитие на работното място
- Само 15% посочват, че актуализирането на компетенциите е свързано с промяна в длъжността или местоработата

ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

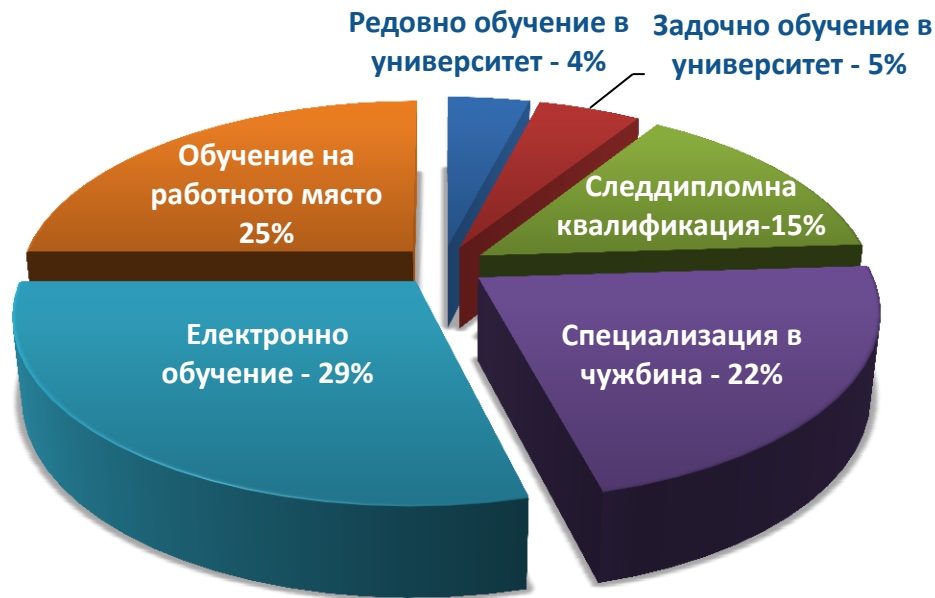
Кои са мотивите за поддържане и обновяване на квалификацията?



- Преобладаващата част от анкетираните виждат в обновяването на квалификацията си възможност за по-добро професионално представяне и кариерно израстване.
- Само за 11% мотивираща е възможността за повишаване на възнаграждението.
- За всеки четвърти това е възможност за придобиване на нови умения и намиране на по-добра работа

ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

Кои са предпочитаните подходи за промяна, повишаване или актуализиране на квалификацията?



Необходимо е да се разработят политики, насочени към:

- Признаване на ученето на работното място и валидиране на неформално придобити компетентности;
- Стимули за работодателите да инвестират в обученията, вкл. на работното място;
- Стимули за обучение на работното място – финансови, атестиране на труда, увеличаване на отпуските, право на компенсации, гъвкаво работно време, кариерно израстване и др.

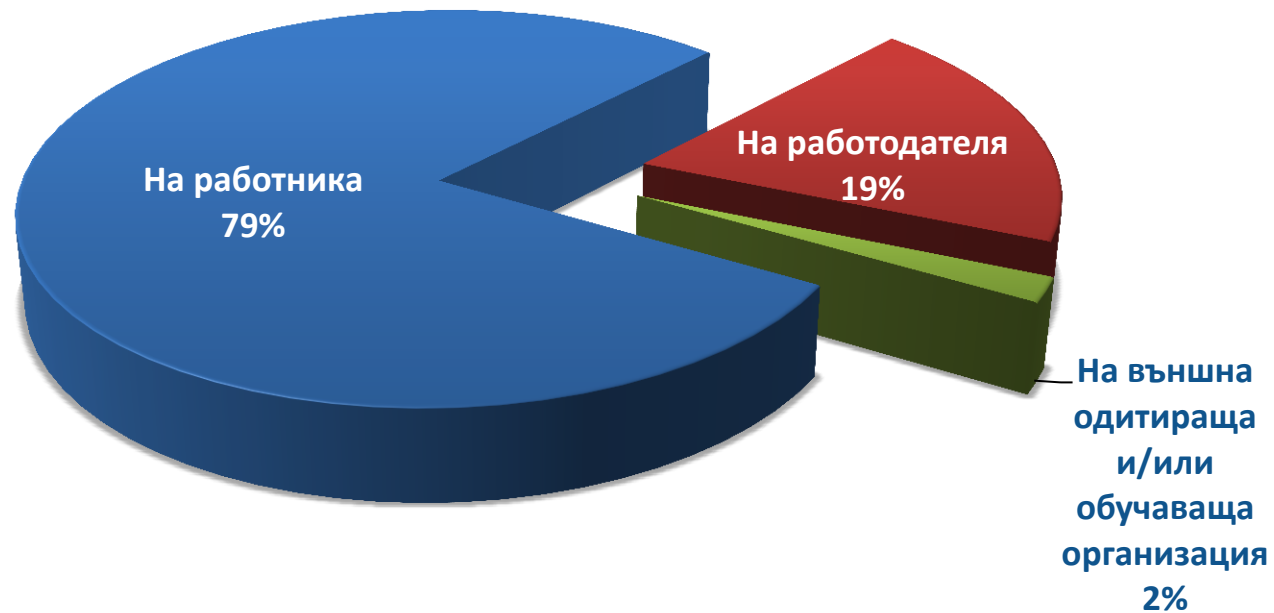
ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

Кои са предпочитаните подходи за промяна, повишаване или актуализиране на квалификацията?



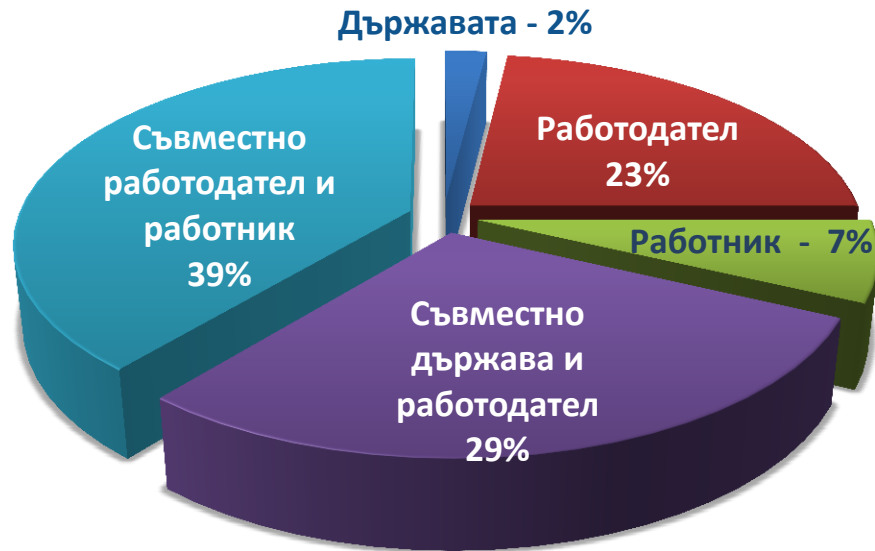
ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

Чия трябва да е инициативата за повишаване на квалификацията?



ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

Кой трябва да финансира различните форми на обучение с цел повишаване на квалификацията?



Нормативната уредба е остаряла и не стимулира интереса към продължаващо обучение:

- Няма механизми, насърчаващи и защитаващи риска от инвестициите на работодателите в развитието на човешкия капитал;
- Няма мотивация за усъвършенстване на квалификацията от страна на работната сила;
- Няма регламент и практика за създаване на секторни и регионални фондове, насочени към усъвършенстване капацитета на работната сила и пр.

БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕТО!

Томчо Томов

ttomov@competencemap.bg

Елена Шишманова

shishmanova@bia-bg.com

