

ЧР ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

БРОЙ 8/228/2013 г.

**КРЪГЛА МАСА
„МЛАДЕЖКАТА
БЕЗРАБОТИЦА.
ВЪЗМОЖНОСТИ
И ПОДХОДИ
ЗА РЕШАВАНЕ”**

**ПОДБОР И
ОЦЕНЯВАНЕ
НА ПЕРСОНАЛ**

**ОЩЕ НЕЩО ЗА
„ЧОВЕШКАТА ЕРА”
ИЛИ КАК
ЗАДЪРЖАМЕ
ТАЛАНТИТЕ**



ISSN 1312-319X



9 771312 319005 08



В ТОЗИ БРОЙ:

**Камелия Лозанова,
изпълнителен директор
на Агенция по заетостта
„Въздействаме целенасочено
и адекватно върху трудовия пазар”**

„МЛАДЕЖКАТА БЕЗРАБОТИЦА. ВЪЗМОЖНОСТИ И ПОДХОДИ ЗА РЕШАВАНЕ“

На 19 септември 2013 г. от 10:00 часа в сградата на Министерството на труда и социалната политика се проведе кръгла маса на тема „Младежката безработица. Възможности и подходи за решаване“.

Организатори на събитието бяха Фондация „Човешки ресурси в България и евроинтеграцията“ и списание „Човешки ресурси“ с подкрепата на МТСП.

Безработицата на младежите на възраст от 15 до 29 години е проблем, който за Европейския съюз е с приоритет. У нас в бюрата по труда са регистрирани 71 330 безработни младежи до 29 години. За 42 580 от тях намирането на работа е проблемно, тъй като те нямат професия и специалност, което е сериозна бариера за трудова им реализация. Още по тревожен е фактът, че 30% от безработните младежи до 29г. никога не са започвали работа. Те са с ниско образование и без професионална квалификация. И на фона на изложеното в много професионални направления на икономиката липсват заварчици, асансьорни техници, трактористи и т.н. Така формираната негативна картина на младежката безработица е и поводът за организиране на дискусиата-кръгла маса.



Целта на кръглата маса бе да даде възможност на присъстващите да обменят опит и добри идеи за разрешаване проблема с младежката безработица.

На кръглата маса участва г-жа Камелия Лозанова, изпълнителен директор на Агенцията по заетостта. Тя представи политиката на агенцията по разрешаване проблемите с безработицата. Г-жа Лозанова за пореден път отбеляза, че работодателите са започнали да си дават сметка, че младите хора са най-вярната инвестиция. Освен това заяви, че младежите се превръщат в акцент за Европа. Причината е, че непрекъснато нараства безработицата сред младите хора и също така намалява и мотивацията им за труд. А това се превръща в сериозно предизвикателство пред цялото общество. Г-жа Лозанова отбеляза, че заедно с министъра на труда и социалната политика, д-р Хасан Адемов са присъствали на работна среща в Германия. Министрите на труда и социалната политика и ръководителите на службите по заетостта от всички европейски страни са взели участие в тази среща по повод проблема с нарастващата безработица сред младите хора.

Първото нещо, което трябва да се направи е проучване на потребностите на младежите и на работодателите. Защото добри кадри не се готвят за месеци, два или година, това заяви г-жа Лозанова.

В кръглата маса взеха участие работодателски организации, синдикати, управители на големи фирми и техните мениджъри „Човешки ресурси“, кариерни центрове, фирми по подбор, ВУЗ, Агенцията по заетостта и бюра по труда, ОПАК и ОПРЧР, НПО с дейност свързана с проблема.

Събраните изводи и препоръки от участниците в кръглата маса ще се предоставят на законодателната и изпълнителна власт, НПО и други институции, които имат отношение към решаване на проблема с младежката безработица. Можете да ги намерите на страниците на списанието. А също така можете да прочетете мненията по проблема на участниците в дискусиата.

Моника Ангелова, отговорен редактор в списание „Човешки ресурси“

ЗА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ В БЪЛГАРИЯ С ВЪПРОСИТЕЛНИ?



Георги Наïденов е доктор по право. Изпълнителен директор на фондация „Помогни на нуждаещите се“ и основател на първия обществен вестник за хуманен начин на живот, човешка справедливост и милосърдие „Help the needy“.

Ше успее ли българското висше образование да се влее в течението на световните тенденции? Да, ако образованието се съобразява с реалните потребности на пазара и да отговаря на неговите предизвикателства.

Както до днес, така и сега подготовката на висшисти в България не е отговаряла и не отговаря на изискванията на бизнеса.

Традиционната университетска система води до възпроизводство на количество кадри и нищо повече. Българската вузовска система действа в условията на изолация от бизнеса.

Според специалисти на ЮНЕСКО съвременният университет трябва да реагира на икономическите и социални проблеми, а и самото висше образование трябва да бъде гъвкава образователна

институция. Модерното висше училище трябва да се превърне в учебно заведение-предприятие. Студентите трябва да бъдат негови клиенти и срещу определена такса да получават услуга-знание. Освен студенти висшето училище трябва да има за клиенти стопански правни субекти, които да му възлагат срещу заплащане да извършва образователни и научни услуги.

Модерното висше училище трябва да се превърне в учебно заведение-предприятие.

Бъдещето на висшето образование е в т.н. предприемачески университети. Корпоративните университети са университетите на бъдещето. Във висшето образование трябва да има конкуренция, както в икономиката. След като висшето образование е област на икономиката, то в него действително трябва да има конкуренция.

Днешните висши училища не могат да продават образование по съществуващата система на образование, а и те не могат да отговорят на новите изисквания. Необходимо е час по-скоро да се създадат нови университети, колежи и структури за образование, тъй като пазарът се нуждае.

В съответствие със стратегическата рамка на Националната програма за развитие на Република България "България 2020", е предвидено да се усъвършенства акредитацията на висшите училища.

Някои определят поведението на сегашните експертите и оценителите от НАОА-МС като обскурантизъм, тоест демонстрират се прояви на враждебно отношение към реалната наука и прогрес.

Понастоящем в

различните етапи на акредитационния процес участват експерти, които нямат съвременни виждания относно необходимостта за разкриване на нови специалности, съобразени с търсенето на пазара на образование.

Те защитават частни и корпоративни интереси. Как иначе да се обясни на обществото нали-

чието на над 30 стопански факултета у нас?

Нормално е част от висшите училища-колежи да изпитват притеснение от акредитацията на нови вузове с нови специалности, тъй като това ще повлияе на пазара на образованието. Какво по-добре от това чрез-конкуренцията да се повишава качеството? За презастраховка те лобират да не се акредитират нови частни ВУ-колежи, с което да се узаконят „демогираните“

от вече съществуващи висши учебни заведения.

С ликвидирането на административната безпринципност от страна на НАОА-МС, при акредитирането на нови висши училища и специалности ще се подпомогне по-бързото интегриране на България в сферата на европейското и глобалното висше образование.

Вергиния Къшева, мениджър в Идеас България



В България консултирам повече от 800 компании и ще ви кажа, какви са техните проблеми при наемането на персонал, на млади хора включително.

Те нямат проблем с професионалната квалификацията на младите хора. **Фирмите не търсят дипломи, те търсят лични качества.** От името на млад човек мога да кажа, каква е разликата между образованието в България и образованието в чужбина. Това не са знанията или това, което се придобива, а това как човек израства. За мен е непонятно това, че ни наемат фирми, за да обучим хората на етика, България помежду другото е

единствената страна, където ние оперираме, правим тренинги от типа на бизнес етика. Тук хората не знаят, какво е етика, особено младите хора. Основните знания при младите липсват. А най-лошото е, че нямат дори блясък в очите, те не са научени да растат, да търсят,

да вървят нагоре. Съгласна съм, че има разлика в поколенията и това, че младите хора не знаят кое е добро, кое е лошо. Следват съвсем грешен модел на поведение, и това е истината.

Аз не познавам млад, амбициозен човек, който да е безработен.

Големите фирми в България ме питат: "Кажете ми къде има млад човек, който иска да учи?". Най-големите компании в света наемат хора без дипломи за висше образование, а някои фирми дори си отварят академии, за да научат освен всичко други младите хора и на това как да работят. Те наистина не знаят как да работят. Трябва да започнат да получават модел на израстване. Мениджърите на фирми казват следното „Аз мога да го науча на всичко, но не мога да го науча да бъде добър човек или да бъде амбициозен“.

Замислям се дали да не наложим практиката да наемаме деца, които тъкмо завършват училище, за да можем да ги научим как се работи и след това да отиват в университет за диплома.

Най-големият проблем на българските фирми не са знанията на

техните служители, те наистина искат да наемат млади хора.

Проблемът на работодателите е, че се явяват едни объркани деца, които нямат етика, нямат морал, защото не знаят, какво е!

Още един голям проблем е, че излизат от университетите хора на по 25-26 години без нито един работен ден. Освен това не знаят основните

неща, знаете ли колко е смешно, когато наемаме маркетингов

специалист и го питаме, какво е маркетинг и той не знае.

Истината е една, работодателите търсят млади хора, но такива, които искат да се отдадат на работата, да са амбициозни и мотивирани!

Основните знания при младите липсват. А най-лошото е, че нямат дори блясък в очите, те не са научени да растат, да търсят, да вървят нагоре.

Мениджърите на фирми казват следното „Аз мога да го науча на всичко, но не мога да го науча да бъде добър човек или да бъде амбициозен“.

Биляна Георгиева, мениджър ЧР в Нестле България



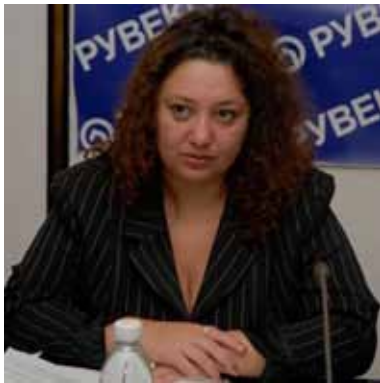
Нестле е компания, която полага изключително много усилия в това да бъде близо до младите хора. Това, към което се стремим, **е да се срещнем лично с тях в университетите и да споделим от първо лице, какво търсим, не само**

като професионална квалификация, но и като личностни качества. Готови сме да разкрием нашата експертиза, както и опита на колеги на ръководни позиции и това, което ги е направило успешни в техния карьерен път.

Нестле България подкрепя много инициативи, насочени към младите хора като Националните дни на кариерата. Също така, вече 16 години развиваме стажантската ни програма, която дава възможност на студентите да придобият практически опит в реална бизнес среда. Младежката заетост е приоритет за нас, като досега сме наели 99 човека във възрастовата граница до 29 години и продължаваме да инвестираме в тях.

Бих искала да използвам възможността да благодаря на Агенцията по заетостта, в лицето на г-жа Камелия Лозанова, които наистина са много открити за диалог и силно вярвам, че с тяхната помощ и подкрепа ще успеем да продължим да си сътрудничим в името на младите хора в България.

НА РАБОТА



Даниела Велкова - прокуриснт на Агенция за подбор на кадри „Хермес“ и пълномощник в Център за професионално обучение към Образователен бизнес център „Хермес“. От 2003 година работя в сферата на човешките ресурси.

Един от най - съществените проблеми на българския пазар на труда е младежката безработица. Най – честата причина да не се наемат младежи от работодателите е липсата на практически опит и стаж. Реформа на образованието е това, за което настояват и експертите, и бизнесът, и младежите. Защото

голяма част от проблемите на безработните млади хора са свързани именно с липсата на модерно и практическо обучение в училище или университета, липсата на адекватни стажове и лошата връзка между бизнеса и учебните заведения.

Младежите биха могли да придобият практически опит по професията си, чрез включване в професионални обучения с практическа насоченост, чрез участие в дискусии, разрешаване на практически казуси. За целта е необходимо да се създават проекти, които да им предоставят тези възможности.

В повечето случаи пред безработните хора с увреждания до 29 годишна възраст, стоят редица проблеми, които пречат за тяхната професионална реализация – липсата на трудов стаж, практически опит, професионални умения, не познаване на новите възможности за професионална реализация и изисквания спрямо различните професии, продиктувани от новите условия в страната, демотивирани са, дискриминацията на пазара на труда. В тази връзка се явява не-

обходимостта от придобиване на знания и умения за усвояване на конкретна професия и ключови компетенции.

Предстои стартирането на вътрешен проект „На работа», разработен от Агенция за подбор на кадри „Хермес” и Център за професионално обучение към Образователен бизнес център „Хермес”.

Целта на проекта е да предостави на хора в не равностойно положение трайно безработни, оцетени по редица показатели като изоланост, ограничен достъп до пазара на основни услуги, ниска заетост, подкрепа и интегриране в работна среда, да създаде равнопоставеност чрез:

- създаване възможност за по – добра професионална реализация и развитие, чрез провеждане на обучения за ключови компетенции и предоставяне на комплекс от услуги по адаптиране и приобщаване , за придобиване и разширяване на знания и умения в областта на притежаваната им квалификация и подпомагането им в реализацията на пазара на труда;

- създаване възможност за по – добра професионална реализация и развитие, чрез провеждане на обучения за придобиване на квалификация и ключови компетенции, предоставяне на комплекс от услуги по адаптиране и приобщаване , за придобиване и разширяване на знания и умения в областта на изучаваната професия и подпомагането им в реализацията на пазара на труда

- съкращаване периода на адаптация към работната среда и навлизане в професията, което ще окаже въздействие при изграждането на позитивно отношение към трудовия процес.

Целевата група е съставена от млади безработни хора до 29 годишна възраст, с трайни увреждания, живеещи на територията на град София. Група от 10 човека с придобита квалификация и група от 10 човека без квалификация със завършено средно образование.

Основните дейности са:

- атестиране на включените в проекта лица за установяване на притежавана квалификация,
- атестиране за установяване на притежавани от тях ключови компетенции,
- провеждане на семинарни обучения за придобиване на ключови компетенции,

- провеждане на обучение за придобиване на квалификация,

- организиране и провеждане на мероприятия имащи за цел създаване на контакти на бенефициентите с потенциални работодатели,

- споделяне на добри практики.

Учебната програма за придобиване на квалификация по част от професията „Оперативен счетоводител” е съобразена с изискванията на Рамковите програми за непрекъснато професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация. Акцентирано е на практическите занятия, които ще се проведат под формата на учебна практика - ролеви игри, разрешаване на казуси, дискусии. Обучението приключва с изпит – теория и практика и издаване на документ за придобитата квалификация .

Предложените програми за тренинги и семинарни обучения на теми: “Управление на времето” ; “Развитие на комуникативни умения в работна среда”; “Управление и решаване на конфликти” , целят придобиването на ключови компетентности от обучаващите се , които ще ги подпомогнат при адаптирането и навлизането на работното място и устойчивата им заетост на пазара на труда.

Очакваните резултати от проекта са перспектива за реализация на пазара на труда на участниците в проекта, изградени навици и умения за пригодност на пазара на труда в областта на упражняваната професия, повишаване на жизнения стандарт, мобилност и право на избор на пазара на труда, самочувствие, чувство за възможна професионална реализация и самооценка.

Агенция за подбор на кадри „Хермес” разширява дейността си съобразно промяната на пазара на труда и изискванията на работодателите. Подпомагането на хора с увреждания при реализацията на пазара на труда е част от политиката на фирмата да обхване по - голяма част от този пазар и същевременно да придобие социална насоченост на основната дейност. По този начин ще се осигури и равнопоставеност на всички лица търсещи услугите на дружеството.

Инициативата по разработения ни проект „На работа”, получи подкрепата на екипа на Агенция за хора с увреждания.

Кристина Панова, бакалавър по „Биомениджмънт“ и магистър по „Опазване на природната среда устойчиво развитие“, СУ „Св. Климент Охридски“



Младежката безработица в България е неопикуема и необхватна! Обикновено хората говорят по темата с данни от статистики и анкети. Аз съвсем откровенно ще споделя личния си опит на млад човек, завършил университет и неуспешните му лутания в търсене на възможности за реализация по специалността си.

След успешната за-

щита на дипломната си работа през миналата есен, мотивирана и обнадеждена, се отправих към приключението, наречено „Намиране на работа в България“. Да, точно в България, защото това е моята страна, в нея съм родена и това е мястото, където искам да се реализирам и да бъда полезна.

Ако и вие сте наивен оптимист като мен и ви липсват „връзки“ в сферата, за която кандидатствате, наречете търсенето на работа, на стаж, на неплатен стаж (дори на доброволен труд за определени организации) мисия невъможна.

Като току-що дипломирах се студентка се насочих първо към възможностите за стаж за придобиване на опит по специалността. Кандидатствах по програмата „Старт в кариерата“. Бяха обявени три свободни позиции, подходящи за човек с образование в областта на екологията и биологичните науки. Процедурата по кандидатстване е следната: след подаване на необхо-

димите документи, първите по успех двадесет човека имат право да се явят на интервю. Имам отличен успех, така че можех да се явя на интервюта и за трите обявени позиции. Две от тях, случайно или не, бяха на една и съща дата и в един и същи час.

Първото интервю, на което се явих, беше в Изпълнителна агенция по околната среда. Но не се проведе интервю. Ние, кандидат-стажантите, попълвахме въпросник, резултатите, от който не бяха обявени.

Когато излезе официалното класиране, един човек беше одобрен, а всички останали бяхме обявени за неявили се на интервю, а не като неодобренени.

Още същият ден се отправих на следващото си интервю в **Министерство на околната среда и водите**, където се бях обадила предварително, че

ще закъснея, поради съвпадението на часовете за интервюта. Там се оказа, че провеждат на едно и също място интервюта на хора, които кандидатстват за съвсем различни отдели. **В коридора чакаха може би около 60 човека – „мили родни картинки“ за работа на минимална работна заплата!** Чаках около 8 часа. През тези унищително тежки часове разговарях с хората от опашката – изключително интелигентни и уникални безработни млади хора. Всички бяха със солидно образование, някои с по няколко магистратури, завършени с надеждата да си намерят работа. През тези 8 часа разбрах горчивия смисъл на понятието „Младежка безработица“ и от черната безизходица ми се доплака. Разбрах, че проблемът с намирането на работа не е само мой личен проблем, той е тежък проблем на държавата и отчайващ безнадежден опит, потискащ много млади хора.

Последното интервю, на което се явих, беше в **Регионалната инспекция по околната среда**

Разбрах горчивия смисъл на понятието „Младежка безработица“ и от черната безизходица ми се доплака.

и водите – София. Тук резултатът ми беше предварително известен, но все пак отидох. Моя колежка от университета вече се беше похвалила, че я познават и са ѝ обещали мястото. Интервюто все пак се проведе, само тя не беше интервюирана. Всички останали кандидати бяха свидетели как спечелилата мястото влезе, почти веднага излезе и коментира, че присъстващият на интервюто директор е задал единствен въпрос: „Как върви семейният живот?“ Всички присъстващи там бяхме шокирани, а интервюто за нас не протече по същия начин, а с много въпроси по специалността, с разрешаване на глобални проблеми и т.н. Най-ужасното в създалата се ситу-

ация беше, че никой от нас не реагира, всеки сведе глава и се примири. Не, не е нормално всичко това! За добро или не, съм възпитана да бъда освен добър, и активен гражданин на това общество. Писах до различни институции, които са отговорни за тази програма, за да вземат някакви мерки, но единственият отговор, който получих, беше, че няма единни критерии как да се провеждат интервюта, т.е. институциите могат да правят каквото си искат и то да се нарече „интервю“, могат да назначат когото си искат и той да няма никакви качества за това място, достатъчно е да е „техен човек“.

Примерите са за държавните институции, за частните фирми стената е още по-непробиваема. **Всеки би предпочел да наеме човек, когото познава или някой друг може да гарантира за него, че ще бъде добър служител.** Аз също имам познати, които отговарят за наемането на хора и знам, че те не провеждат интервюта, а направо наемат препоръчан такъв човек. По този начин дори не се дава шанс на другите. Но всичко това нямаше да се случва, ако не съществуваше проблемът с безработицата. Ето защо **беше изключително необходимо и полезно да се проведе кръглата маса на тема „Младежката безработица. Възможности и подходи за решаване“.** Щастлива съм, че мога да споделя и своето мнение, тъй като точно ние, младите и

образованите, сме потърпевшите от това, което се случва.

Спрях дотук с търсенето на работа по специалността. Примирих се да работя каквото и да е, не ми беше необходима вече дипломата за висше образование.

И в един прекрасен ден намерих стаж по специалността. Започнах работа в неправителствена организация на позиция Стажант-Еколог. Назначиха ме по програма от Бюрото по труда за насърчаване на заетостта по чл. 41 от ЗНЗ. Останах безкрайно разочарована. Надявах се да науча нови неща, да участвам в разработването на проекти, свързани с околната среда, както беше обещано

Всеки би предпочел да наеме човек, когото познава или някой друг може да гарантира за него, че ще бъде добър служител.

в обявата за наемане на работа. Уви, нищо такова не се случи.

Преди всичко „менторът“ нямаше необходимата квалификация, самият той беше регистриран като безработен в Бюрото по труда. По-късно нае още 9 души по проекта „Студентски практики“. Абсолютно всички студенти останаха като мен с напразните надежди и големите разочарования. Интересното е, че т.нар. ни ментор, който трябваше да ни обучава, успя да се самонаеме като стажант отново по програма за насърчаване на заетостта. И така, оказа се, **че менторът, който получава пари, за да бъде такъв, също така е стажант.** На това се казва абсурд! Странно как са допуснали това от Бюрото по труда. Така той заема мястото на някой друг. По време на кръглата маса няколко пъти се спомена, че изискванията към работодателите за наемане на стажанти са твърде много. Според мен отчетите и всички други документи са необходими и има защо да бъдат изисквани, просто контролът трябва да бъде подобрен.

Младежката безработица продължава да бъде проблем номер едно за България. Силно се надявам, че проведената на 19 септември дискусия ще доведе до вземането на конструктивни решения. Обнадеждаващото е, че това беше място, където и младите хора можеха да изкажат своето мнение и отношение към темата.

Доц. Соня Илиева, Шуменския университет, катедра „Социални дейности“



Ше ви кажа, какво Шуменския университет прави, за да се пребори с младежката безработица. При нас работят 20% млади хора, всички наши възпитаници от различни специалности. Първо катедра социални дейности, **75% от нашите завършили студенти са реализирани.**

Разбира се не само в тази катедра. Благодарение на обучението, което получават студентите. Аз специално ще спра вниманието ви върху практиките. Всяка година, всеки трети студент кандидатстваше за специалността социални дейности. Това е заради авторитета, който си е извоювала специалността и начина на преподаване и обучение на студентите. Американците могат да се поучат от нас. При нас освен, че получават много висока теоретична подготовка, **студентите, втори курс започват много сериозни практики.** Ние сме си дали сметка, че целюфана наречен „диплома за висше образование“ трябва да бъде изпълнен със съдържание.

В нашият университет има изработена специално за нашата специалност студентска книжка за практики,

която е одобрена в системата за качеството. Която е първата бариера пред изкушението студентите да си представят фалшиви бележки, че са били на практика. Всеки божи ден, в който те провеждат практика се отразява в специален ред от ментора в базата, в която се намират. Когато завършат всички тези практики в четвърти курс ние провеждаме нещо

като гържавен практикоприложен изпит, на който забележете всички работодатели, които са приемали стажанти присъстват на този така наречен практически съд и студентите показват книжките и дневници, които са изработили по време на практиките си. Получава се така, че по време на изпита нашите студенти вече са разпределени и получават своите работни места. Така, че ние нямаме нужда от консултантски фирми.

Това е нашият скромнен опит и според мен трябва да се върви в тази посока. Да не се набяга само на теоретичната подготовка на студентите, а още по време на практиката те да покажат своите възможности пред работодателите.

В четвърти курс ние провеждаме нещо като гържавен практикоприложен изпит, на който забележете всички работодатели, които са приемали стажанти присъстват на този така наречен практически съд

Така като представител на висшето образование, не ангажирам университета,

това е мое лично мнение. Освен колегата, който каза, че много ВУЗ-ове са се навъдрили, аз мисля, че има много специалности, които трябва да отпадат. Извинявам се,

какво означава на 3-то, 4-то, 5-то класиране да бъде приет някой, просто защото искал да има диплома за висше образование? Това нещо просто трябва да се ликвидира. Ето така се явяват тези немотивирани млади хора.

Висшето образование е ценност, то не е подарена диплома. И от там идват всички проблеми.



Доц. д-р. Йордан Близнаков, УНСС



Ше се спра по-обстойно на въпрос, който на мен ми е по-близък, а именно равнището на образование и обучение и равнището на младежката заетост, респективно на младежката безработица. Център според мен на нашата дискусия е преди всичко младежката заетост, младежката безработица е следствие от неуспешната работа от това направление. Това е вечен проблем, тази тематика постоянно е на дневен ред и не само в България.

Ако погледнем в перспектива, нещата много трудно биха се подобрили, по обективни причини. Първо отчитайки това, че сме се събрали 2013 година, а как ще изглеждат нещата след

20-30 години? Кои ще поеме активната работна сила, какво ще бъде тяхното равнище на образование и как ще подържат нивото на техниката и потребностите на продукцията респективно на услугите. **Картината е силно обезпокоителна.** Хора, които са без образование, нямат мотивация да се обучават, излизат от образователната система, ниско подготвени и те ще поемат след време работните места. Картината се усложнява и в това, че добрите ни кадри, които са търсени, както у нас така и в другите страни вероятно няма да изберат да работят тук. Колкото е по-ниско нивото на образование, толкова проблема със заетостта става все по-сложен.

За връзката между държава, бизнес, обучаващите и обучаваните в едно единство. Тук има възможност за подобряване на ефективността от нашето партньорство, не използваме всичките възможности. Въпросът за **мотивацията, както на бизнеса така и на обучаваните.**

Мотивация трябва да има, както бизнеса, за да поема отговорността за младите хора да започват работа, така и на обучаващите да успеят да постигнат това равнище, което е необходимо на бизнеса.

Съществува едно противоречие между бизнеса и университетите,

като разбира се съществува и трета страна, която е държавата. Въпросът е за взаимното проникване, отговорността им. Мотивация трябва да има, както бизнеса, за да поема отговорността за младите хора да започват работа, така и на обучаващите да успеят да постигнат това равнище, което е необходимо на бизнеса. От гледна точка на реализацията на завършващите младежи. При нас всички учебни планове и програми са актуализирани с директното участие на представители на бизнеса. Искам да подчертая

голямата роля на организацията на работодателите, те са участници в нашата преподавателска работа и в актуализацията на учебни материали и програми.

Не считайте, че въпросът за практиката е решен в чужбина. Проблемът е голям и е глобален.



Лиляна Вецкова, ръководител отдел Човешки ресурси в национална компания железопътна инфраструктура



Това е най-големият работодател, персоналът е 12 000 човека. Проблемите не са само за младежите с висше образование, а и за ромите и за хората с основно и средно образование. Всички тези проблеми могат да бъдат решавани един път от Министерството на труда и социалната политика и един път от Агенцията по заетостта, където **основният проблем е бюрокрацията**. За да назначим един студент по стажантска практика, първо младежите трябва да бъдат регистрирани в бюрото по труда, след това ние трябва да им плащаме тези шест месеца заплатата, които някога Агенцията по заетостта

може и да ни възстанови. В един следващ момент, в който всичките ни документи са готови, за да регистрираме човека и да започне да работи по тази програма **се оказва, че парите по програмата са свършили и дори не ни плащат**

това, което ние сме похарчили за тези хора. И това е проблем, който ще си намери решение според мен! Но един друг по-голям проблем, говори се за приемственост и ние сме развили програма за приемствеността. Какво се случва,

по кодекса на труда се даваше възможност работодателя, когато човек е придобил право на пенсия да го освободи. Но вече закона се промени и ако човека не си подаде молба за напускане, той може да работи до 90 години. За да се освободим обаче от този човек и да се даде място на младия човек ние трябва да го съкратим. А за да го съкратим трябва да му дадем най-ниската оценка, че той е най-слабия работник, че да го съкратим. Друг начин няма, или да го уволним дисциплинарно, или да го съкратим. Просто не можем да принудим човека да си подаде молба за напускане. Лостовете за младежката безработица няма да ги търсим само в образователната система или само при работодателите.

Лостовете са и в държавата и основно са в държавата. Всички сме били така, не може само да разчитаме на университета. След това практиката учи, застават пред нас по-възрастните и ни показват нещата на практика. Но според мен

основните проблеми са в държавата, не в работодателите или младите хора.

Това, че младите хора са по Витошка, както каза колежката, според мен не всички млади хора са по кафенетата на Витошка.

Има млади хора затворени вкъщи, без финанси, в депресия, защото нямат работа, респективно нямат пари.

И не е вярно, че не може да се работи с кариерните центрове. С всичките работим, правим презентации, но какво от

това? Ние не можем да си освободим работни места, за да си наемем млади хора. Не казвам, че хората на пенсионна възраст не са добри работници, просто трябва да се дава път и на младите хора.

Лостовете за младежката безработица няма да ги търсим само в образователната система или само при работодателите. Лостовете са и в държавата и основно са в държавата.

Има млади хора затворени вкъщи, без финанси, в депресия, защото нямат работа, респективно нямат пари.