



## ПРЕСЦЕНТЪР И ВРЪЗКИ С ОБЩЕСТВЕНОСТТА

**Все повече фирми развиват собствени стажантски програми.**

*Едва 4 % от фирмите разчитат само на държавно финансирани стажантски места.*

*Липса на средства спира бизнеса да наема стажанти, а те не са съгласни да работят без пари.*

**89% от българските работодатели предлагат или са предлагали стажантски места**, като 26% от тях имат собствена стажантска програма, а 57% приемат стажанти, без за целта да са създали специално разписана програма. Само 4% признават, че ползват само финансирани от държавата стажантски програми.

Това показва проучване на Българската стопанска камара за отношението към стажовете и тяхната ефективност. В периода август-ноември 2012 г. 512 работодатели и 587 млади хора (стажанти и/или кандидати за стаж) се включиха в анкетата.

**През последните 12 месеца** 71% от анкетираните работодатели са приемали стажанти, а останалите 29% обясняват решението си да не предоставят места за стажуване с:

- Липса на финансови възможности (22%),
- неясноти (празноти) в трудовото и осигурителното законодателство по отношение на стажантите (16%),
- липса на качествени кандидати за стаж (13%),
- несериозно отношение на стажантите към възложените им задачи (12%),
- липса на подходящи условия (оборудвани работни места) за наемане на стажанти (11%),
- необосновани претенции от страна на стажантите (9%),
- липса на мотивация у служителите им за работа със стажанти (8%),
- липса на подходящи наставници (7%),
- липса на информация как да се назначи стажант и липса на подходящи дейности, които да се възложат на човек с малко стаж и кратък престой във фирмата (2%).

В същото време, стажантите се оплакват, че по време на стажа си не са имали наставник и се е налагало да се самообучават (23%), че не са им били делегирани отговорности, въпреки проявеното от тях желание (22%), и че са вършили основно нискоквалифицирана работа, неотговаряща на специалността им (16%). Други оплаквания са от несериозно отношение към уменията на стажанта (14%), незачитане или нетърсене на неговото мнение (13%) и липса на придобивки (11%). Само 1% от стажантите твърдят, че са напълно доволни от стажа и че всичко им е харесало.

Най-голям дял (41%) от работодателите, които са наемали през последната година стажанти, са го правили **за период до 1 месец**, следва групата на работодателите (31%), които осигуряват по-продължителен стаж (3-6 месеца). 17% от анкетираните осигуряват стажуване в период от 2-3 месеца, а 11% - повече от 6 месеца. В преобладаващата част от случаите **дневната заетост на един стажант** е между 4 и 8 часа, но не са малко анкетираните (7% от стажантите и 6% от работодателите), които отчитат заетост, по-дълга от 8 часа на ден.

По отношение на заплащането позициите на двете анкетирани групи са сходни, като преобладават мненията, че е необходимо **стажантският труд да бъде възмезден**. 47% от стажантите и 37% от работодателите уточняват, че следва да се заплаща само по-продължителен стаж – над 3 месеца. Нито един от анкетираните стажанти не е съгласен да работи без заплащане, докато 17% от работодателите са на противоположното мнение. В същото време, 55% от стажантите декларират, че не са получавали заплащане за труда си по време на стаж, 25% са работили по трудов договор, а 20% - по граждански договор (хонорар). Сходни са и процентите в анкетата за работодатели – 45% не са изплащали възнаграждения на стажантите си, 27% са го правили по силата на трудов договор, а 28% - чрез граждански договор. Най-често (52-56%) **размерът на стажантските възнаграждения** е в границите между 100 и 300 лв., следват тези между 300 и 500 лв. (33-44%), не са малко и случаите на заплащане в размер между 500 и 700 лв. (4-11%).

Работодателите обикновено компенсират липсата на възможности за заплащане на стажантския труд с **предоставяне на определени придобивки**. Най-често това са техническо оборудване (33%), обучения (31%), безплатна храна (10%), служебен мобилен телефон (7%), работно облекло (7%), медицински грижи (7%) или служебен транспорт (5%).

На въпрос **„Ползвали ли сте възможностите по финансирани от държавата стажантски програми през последните 12 месеца?“** всеки втори (53%) анкетираният работодател отговаря отрицателно, едва 11% - утвърдително, а други 11% изразяват намерение да се възползват, макар че още не са го направили. 21% твърдят, че нямат информация за такива програми, а в 4% от случаите отговорът е „Не се интересувам от „държавни“ стажантски програми“. Според две/трети от анкетиранияте, държавата трябва да финансира стажантски програми, независимо от произхода на средствата, а между 13 и 22% уточняват, че подобно финансиране трябва да става само при наличието на донорски средства (от европейски и други фондове). Само 6% от работодателите и 2% от стажантите не одобряват идеята за държавно финансиране на стажуването.

**Участвалите в проучването работодатели бяха помолени да оценят по шестобалната система качествата на своите стажанти по следните критерии (вж. Таблица 1).** Данните показват, че преобладаващата част от работодателите оценяват нивото на своите стажанти като добро и по-ниско от добро. Отличните оценки са сравнително малко – 7% от всички. Работодателите се въздържат да бъдат максималисти и по отношение на лошите оценки, които са едва 3%. Най-високо е оценено желанието на стажантите за придобиване на нови знания и умения, желанието за професионално развитие и дигиталните компетенции. Като „добро“ е оценено нивото на знания, креативното мислене, езиковите компетенции и готовността за активно включване в трудовия процес (проактивно поведение). Като незадоволителни са оценени нивото на умения, трудовите навици, комуникационните компетенции и уменията за работа в екип. Най-слаба е оценката за способността на стажантите за справяне с конфликти и рискови ситуации, което може да се обясни с липсата на практически опит.

**Задача да оценят своите работодатели и ментори получиха и участващите в анкетата стажанти (вж. Таблица 2).** По-големият процент от анкетиранияте стажанти оценяват нивото на проведенения стаж като отлично, много добро или добро. Най-голям ефект от стажуването младите хора усещат по отношение на придобиването на практически знания и умения, различни от тези в университета или училището. Отлична оценка стажантите дават, също така, за възможността да се сблъскат с реални ситуации в практиката, да усъвършенстват комуникационните си способности и да получат конкретни отговорности и задачи. С „много добър“ стажантите оценяват усвоените умения да отстояват професионални позиции и уменията за работа в екип. Като „добро“ е оценено нивото на придобитите трудови навици, усъвършенстването на нивото на владеене на чужд език и дигиталните компетенции. Най-лоша оценка получават работодателите за недопускането на стажантите в екипната работа и при вземането на решения.

## РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

**Таблица 1: Оценка на работодателите за качествата на стажантите**

	Отлично	Мн.добро	Добро	Средно	Слабо	Лошо
Желание за придобиване на нови знания и умения	13	<b>39</b>	26	13	9	0
Желание за професионално развитие	19	<b>35</b>	23	13	10	0
Дигитални компетенции	7	<b>26</b>	23	19	19	6
Ниво на знания	3	16	<b>36</b>	23	19	3
Готовност за активно включване в трудовия процес (проактивна позиция)	10	16	<b>32</b>	29	13	0
Креативно и иновативно мислене	10	10	<b>29</b>	19	<b>29</b>	3
Езикови компетенции	7	19	<b>26</b>	19	23	6
Ниво на умения	3	12	19	<b>44</b>	16	6
Трудови навици	7	3	17	<b>36</b>	30	7
Комуникационни компетенции	3	13	19	<b>42</b>	23	0
Умения за работа в екип	3	17	30	<b>37</b>	13	0
Справяне с конфликти и рискови ситуации	3	6	23	23	<b>39</b>	6
<b>СРЕДНА ОЦЕНКА:</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>3</b>

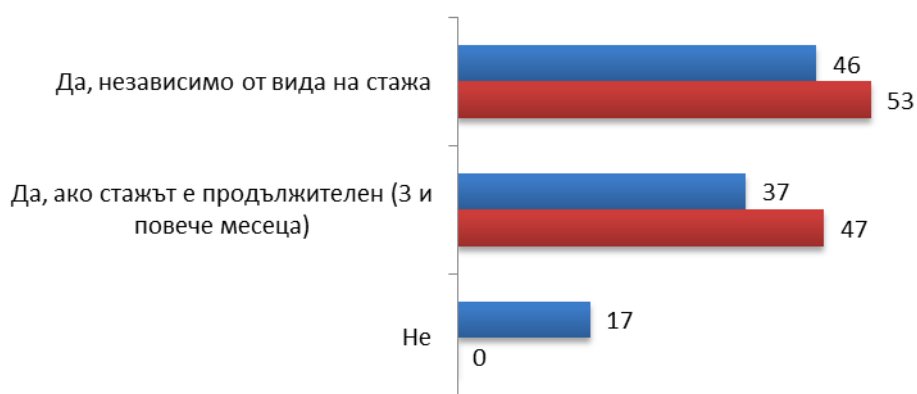
*Забележка: Посочените данни в тази и в следващата таблица са в % от получените отговори.*

**Таблица 2: Оценка на стажантите за качеството на стажа**

	Отлично	Мн.добро	Добро	Средно	Слабо	Лошо
Придобих нови знания, различни от тези в университета/училището	<b>46</b>	15	15	12	5	7
Сблъсках се с реални ситуации в практиката	<b>37</b>	17	27	7	7	5
Усъвършенствах комуникационните си способности	<b>27</b>	22	15	24	5	7
Делегираха ми конкретни отговорности и задачи	<b>38</b>	19	19	10	2	12
Научих се да отстоявам професионални позиции и тези	10	<b>32</b>	15	15	8	20
Научих се да работя в екип	15	<b>24</b>	<b>24</b>	20	7	10
Придобих трудови навици	20	24	<b>27</b>	15	2	12
Усъвършенствах владеенето на чужд език	7	12	<b>24</b>	16	17	<b>24</b>
Усъвършенствах дигиталните си компетенции	12	20	<b>22</b>	<b>22</b>	7	17
Участвах в екипната работа при вземането на решения	12	15	15	19	17	<b>22</b>
<b>СРЕДНА ОЦЕНКА:</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	16	8	14

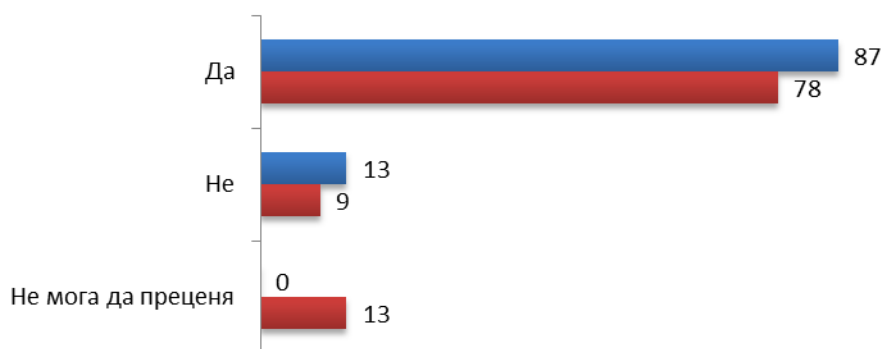
### Трябва ли стажът да се заплаща?

■ Работодатели ■ Стажанти



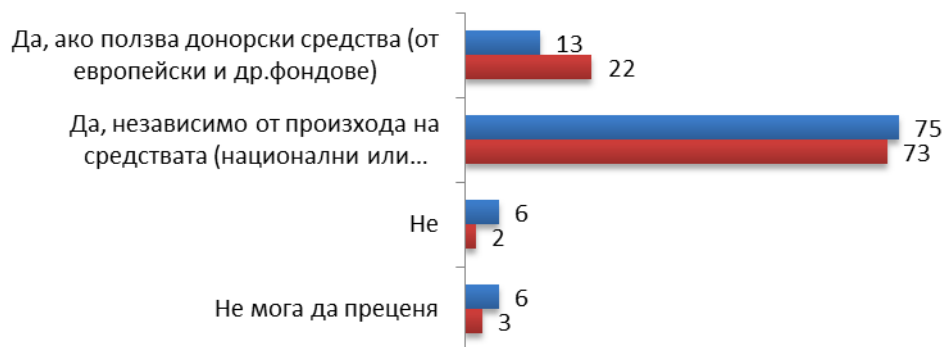
### Трябва ли наставникът на стажанта да получава възнаграждение?

■ Работодатели ■ Стажанти

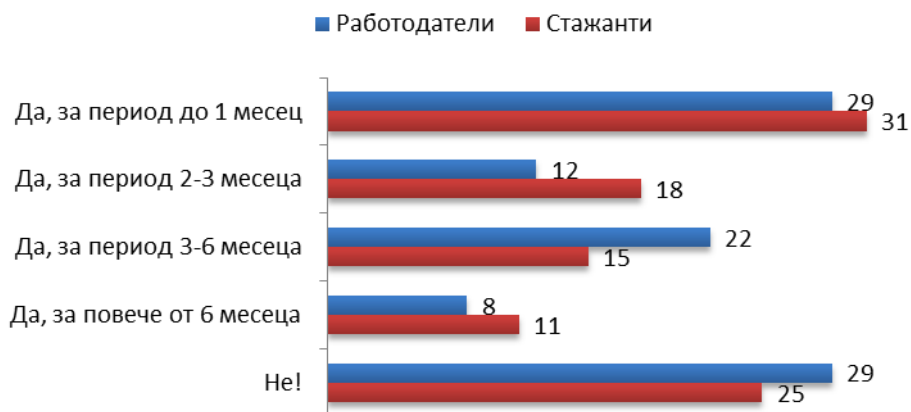


### Трябва ли държавата да финансира стажантски програми?

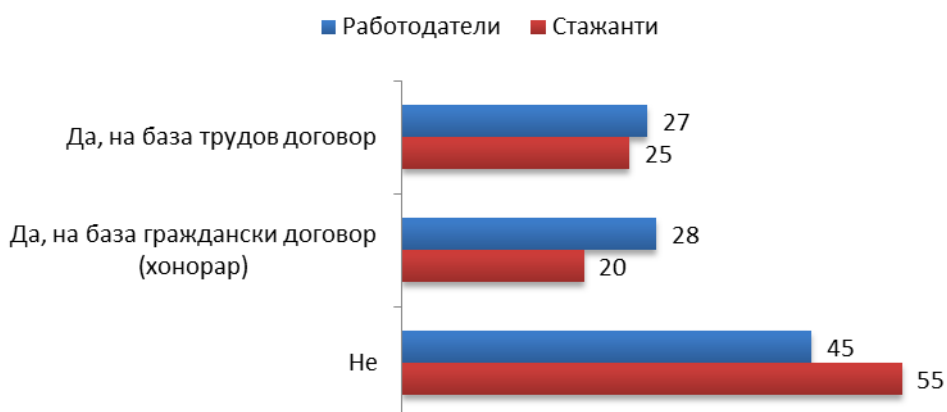
■ Работодатели ■ Стажанти



### Приемали ли сте стажанти/ стажували ли сте през последната година?



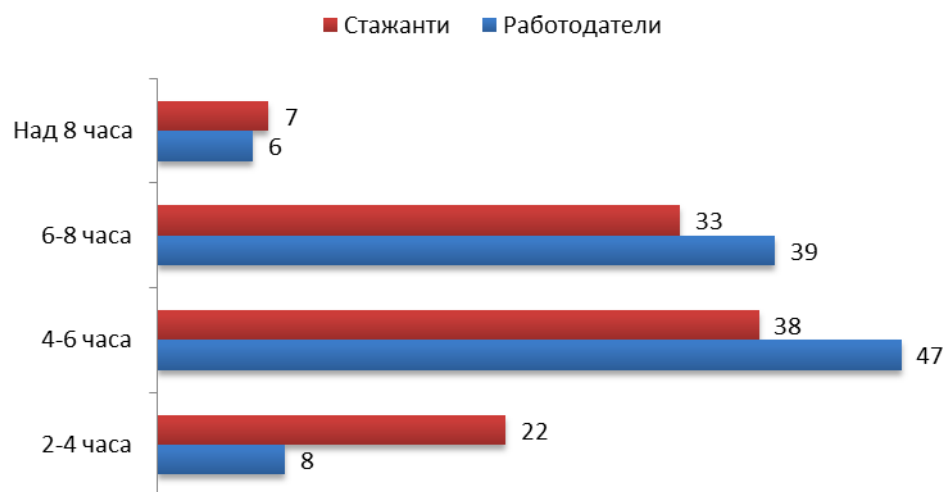
### Вашите стажанти/Вие получавате/хте ли възнаграждения за стаж?



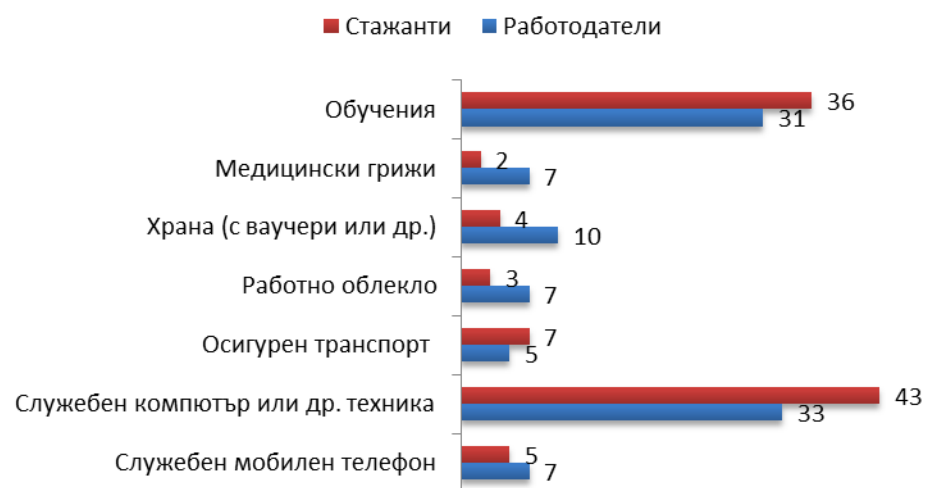
### Какъв беше размерът на възнаграждението (в лв./месец)?



### Каква беше дневната заетост ?



### Какви придобивки получаваха стажантите?

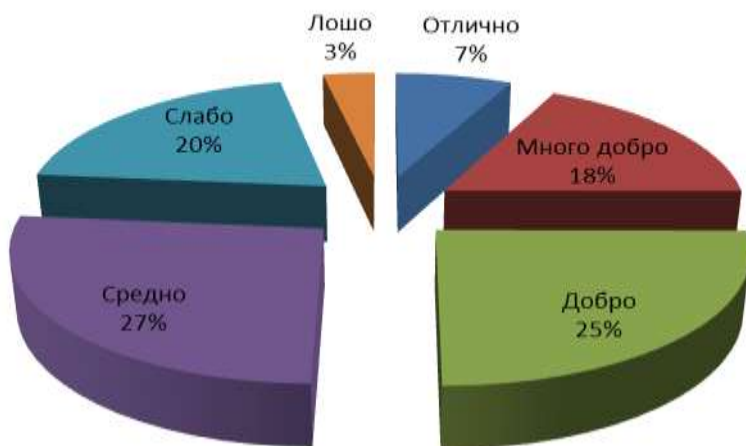


## РАБОТОДАТЕЛИ

### С какви пречки се сблъскват по отношение на стажантските програми?



### Средна оценка на работодателите за качествата на стажантите



## СТАЖАНТИ

### Какво не Ви хареса по време на Вашия стаж?



### Средна оценка на стажантите за предоставените им от работодателите условия

