

МЕДИЕН МОНИТОРИНГ НА ИНФОРМАЦИЯТА ЗА КОНФЕРЕНЦИЯТА

<https://www.cross.bg/resyrsi-choveshkite-ikonomicheski-1771302.html>

Бизнесът, научната общност и държавата обсъдиха ключови предизвикателства и решения за управление на човешките ресурси в условията на зелен и дигитален преход

21 Май 2025 | 09:58



/КРОСС/ На 19.05.2025 г., в Института за икономически изследвания при БАН, представители на научната общност, бизнеса и публичната администрация обсъдиха ключови предизвикателства и решения, свързани с човешките ресурси в условията на зелен и дигитален преход. Сред основните теми, които бяха разгледани по време на Научната конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“ бяха прогнозиране на уменията на бъдещето и формирането на компетентности, готовността на МСП за преход към устойчивост, атипични форми на заетост и миграция, необходимостта от нови дигитални умения в различни сектори на икономиката и др.

„В България има както недостиг на работна сила, така и разминаване между търсене и предлагане на компетентности. Ако искаме страната ни да бъде конкурентоспособна и да се развива икономически, ние нямаме избор, освен да се опитаме да стиковаме компетенциите и дигиталните умения, търсенето и предлагането. Надявам се, че днешната среща ще може да постави основите - първо на съвместна работа между изследователи и

работодатели и второ - в опита да намерим пътища, по които да успеем да помогнем на нашата страна да ускори икономическото си развитие и разбира се развитието на човешките ресурси", заяви проф. д-р Ирена Зарева, директор на при откриването на научната конференция.

По думите на зам.-председателя на УС на АИКБ Стефан Чайков асоциацията работи последователно в подкрепа на устойчива трансформация на българската икономика като поставя фокус върху мотивацията, квалификацията и способността на адаптация на човешките ресурси. „Развитието на човешките ресурси в България през последните години все по-ясно се очертава като стратегически въпрос. Работната сила застарява, като участието на хора между 55 и 64 години се увеличава, докато броят на младите заети под 29 г. спада чувствително с близо 7.7 хиляда само за години. Това говори не само за демографски отлив, но и за несъответствие между предлаганото образование и реалните изисквания на пазара", допълни още инж. Чайков.

Според данни изнесени от зам.-председателят на АИКБ продължително безработните лица представляват близо 52% от всички безработни, а коефициентът на продължителна безработица остава висок - над 2 на сто. Това означава, че пазара на труда трудно абсорбира хората, които веднъж са изпаднали от него.

Главният секретар на асоциацията доц. д-р Милена Ангелова представи серия от проучвания за готовността на българските предприятия от 17 сектора за успешен преход. Данните показват ниска до средна степен на подготовка, особено в микро и малки предприятия, както и ниска осведоменост и ограничен реален капацитет за прилагане на устойчиви практики. „АИКБ вече активно подпомага МСП в прехода към устойчивост чрез обучения за зелени умения и адаптация към новите стандарти, консултантска помощ за планиране, финансиране и прилагане на зелени решения. Оказваме и подкрепа за работодателите чрез секторни анализи, специално разработени зелени модели, платформи за учене и политики за заетост. Ние приветстваме пакетите Омнибус, които ще бъдат 14. Първият пакет за нефинансовото отчитане вече публикуван. Тези пакети трябва да направят регулациите за устойчивия преход приложими, т.е. да се случат без загуба на конкурентоспособност за компаниите", допълни още доц. д-р Ангелова.

„Опитваме се да надграждаме инструментите за обучение, така че да се в помощ както на заетите, така и на работодателите. Заедно със социалните партньори разработваме и скоро ще тестваме нов инструмент - индивидуална сметка за обучение. Той дава защита на работещи или безработни хора да имат дигитална сметка и спрямо заложените в нея средства сами да избират форми и начини на обучения, както и за какво да се обучават. Така ще разширим възможностите за повишаване на квалификацията на хората", каза зам.-министъра на труда и социалната политика Наталия Ефремова.

По време на конференцията изпълнителният директор на АИКБ Добрин Иванов разясни основните характеристики на индивидуалните сметки за обучение и начините за финансиране, които асоциацията представи още в началото на 2022 г. В тези специални виртуални портфейли ще се набират средства, които да се използват единствено за

обучение, което е с гарантирано качество и ползване на услуги по кариерно ориентиране и професионално консултиране. Чрез тях се цели преодоляване на една от бариерите пред голяма част от възрастните, които посочват че не са убедени в качеството на предоставяните обучения, за да инвестират средства за обучение, а някои обучения са твърде скъпи.

„Вярвам, че тази инициатива на една от най-големите работодателските организации съвместно с научните среди ще даде конкретни мерки за качественото и ефективното управление на мотивирани човешки ресурси. Представените днес разработки могат да бъдат основа за нормативни промени, чрез които заетите лица у нас, а и българската икономика да бъдат по-конкурентоспособни“, заяви в приветствената си реч председателят на ИСС Зорница Русинова.

По време на събитието главният секретар на АИКБ и член на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) доц. д-р Милена Ангелова представи книгата си „Маркетинг на човешките ресурси“. Книгата представя задълбочен преглед и анализ на маркетинга на човешките ресурси и разглежда актуалната връзка „привличане - задържане“ на таланти в дългосрочен план.

Участие в събитието, което се организира от Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) в сътрудничество с Института за икономически изследвания при БАН и Институтът за устойчиво икономическо развитие (ИНУИР), взеха водещи учени от Института за икономически изследвания при БАН, Икономически университет - Варна, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Университета за национално и световно стопанство и Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“.

Конференцията е част от проект BG05SFPR002-1.005-0004, финансиран по Програма „Развитие на човешките ресурси“, и цели да подпомогне разработването на устойчиви политики за осигуряване на квалифицирани и мотивирани кадри.

<https://esc.bg/%d0%bf%d0%be%d1%81%d0%bb%d0%b5%d0%b4%d0%bd%d0%b8-%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%b8%d0%bd%d0%b8/20052025/>

И през 2025 ИСС поставя акцент върху квалификацията на работната сила

Актуално, Новини



Председателят на Икономическия и социален съвет участва в откриването на Национална научна конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“ на Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) със съдействието на Института за икономически изследвания при БАН. Зорница Русинова поздрави организаторите за избора на тема, по която не се говори често, но от която зависи развитието на бизнеса, работниците и обществото.

Събитието обедини утвърдени в областта учени, изследователи и представители на институциите, които обсъдиха ключови



въпроси, свързани с прогнозиране на уменията на бъдещето, въздействието на зеления и дигиталния преход върху пазара на труда, както необходимостта от нови политики и инструменти за подкрепа на работната сила по време на динамични икономически трансформации. Участие в конференция взе и заместник-председателят на ИСС и главен секретар на АИКБ доц. Милена Ангелова.

„ИСС работи по тези теми и от години държи на фокус инвестициите в човешкия капитал. Вярвам, че тази конференция е добра първа стъпка, в която ще можем да срещаме все повече интересите на трите групи в българското общество, които са представени в ИСС – българският бизнес, синдикати и граждански организации“, каза Русинова по повод неотдавна подписаният меморандум за сътрудничество между двете институции.

Тя припомни, че ИСС е изготвил редица актове, които касаят темите, свързани с професионалната квалификация и обучението на служителите.



„През тази година също поставяме акцент върху темата с квалификацията – в два от предстоящите актове – за регионалните дисбаланси и за сезонната заетост, темата за уменията и квалификацията също намира място. Ще обърнем внимание и на поколенческите различия в екипа и начините, по които могат да се управляват човешките ресурси в такава ситуация“, каза Зорница Русинова. Въпросът е на дневен ред, защото около 25% от работната сила през следващите години ще бъде от поколението Gen Z, които са по-различни от сега работещите.

Предстои през тази година ИСС да разработи и приеме становище на тема “Мерки за управление на възрастовите различия на работното място в контекста на конкурентоспособността на предприятията в България”. Целта е да се подпомогнат ръководствата на организациите от частния и публичния сектор да приложат ефективни решения и устойчиви политики за управлението на екипи, включващи представители от различни поколения.

Съвременната работна среда се отличава с разлики между поколенията, резултат от различни социални, икономически, технологични и културни фактори. Те оказват влияние върху ценностите и поведението на хората в различни етапи от живота им, а това често засяга начина, по който се възприемат работната етика, комуникацията, мотивацията, методите за учене и развитие.

Становището търси решения за подобряване на продуктивността и ангажираността на служителите чрез използване на индивидуалните силни страни и разбиране на различията в предпочитанията на хората. Как да се осигури обучение, взаимно развитие и създаването на среда за обмен на знания и опит между поколенията, каква е ролята на социалните партньори по отношение на възрастовото многообразие на работното място са други въпроси, които се поставят.

През май 2023 г. ИСС прие становище на тема „Необходими изменения и допълнения на Закона за професионалното образование и обучение“, в което се занимава с въвеждането и възможни подходи за прилагане в националната практика на Препоръката на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение и на Препоръката на Съвета относно европейския подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост. През юли 2021 г. по собствена инициатива бе разработено и становище „Европейският план за действие за въвеждане на Европейския стълб за социалните права“.

Предизвикателствата пред човешките ресурси в условията на зелен и дигитален преход обсъдиха в Института за икономически изследвания

вторник, 20 май 2025 | Категории: [Човек и общество](#)



Представители на научната общност, бизнеса и изпълнителната власт обсъдиха ключови предизвикателства и решения, свързани с човешките ресурси в условията на зелен и дигитален преход на националната научна конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“.

Участие в събитието, което се организира от Института за икономически изследвания при Българската академия на науките (ИИИ), съвместно с Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) и Института за устойчиво икономическо развитие (ИнУИР), взеха учени от ИИИ при БАН, Икономическия университет – Варна, Софийския университет „Св. Климент Охридски“, Университета за национално и

световно стопанство, Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“, Висше училище по сигурност и икономика.

В България има както недостиг на работна сила, така и разминаване между търсене и предлагане на компетенции. За да бъде страната ни конкурентоспособна и да се развива икономически, трябва да се стиковат компетенциите с потребностите на пазара и да се развиват дигиталните умения. Надявам се, че днешната среща ще допринесе за задълбочаване на съвместната работа между изследователи и работодатели и за намиране на пътища, по които да съдействаме България да ускори икономическото си развитие, в т.ч. и развитието на човешките ресурси, заяви проф. д-р Ирена Зарева, директор на ИИИ при БАН, при откриването на научната конференция



Опитваме се да надграждаме инструментите за обучение, така че да са в помощ както на заетите, така и на работодателите. Заедно със социалните партньори разработваме и скоро ще тестваме нов инструмент – индивидуална сметка за обучение, каза зам.-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова. Представените днес разработки могат да бъдат основа за нормативни промени, чрез които заетите лица у нас, а и българската икономика да бъдат по-конкурентоспособни, подчерта в приветственото си слово председателят на Икономическия и социален съвет Зорница Русинова.

Зам.-председателят на УС на АИКБ Стефан Чайков приветства участниците в конференцията и посочи, че развитието на човешките ресурси у нас през последните години се очертава като стратегически въпрос. Работната сила застарява, като участието на хора между 55 и 64 години се увеличава, докато броят на заетите млади хора под 29 г. спада чувствително само за няколко години. Това говори както за

демографски проблем, така и за несъответствие между предлаганото образование и реалните изисквания на пазара, допълни инж. Чайков.

Сред основните теми, които бяха разгледани по време на конференцията бяха прогнозиране на уменията на бъдещето и формиране на компетентности, готовността на МСП за преход към устойчивост, атипични форми на заетост, миграция, необходимостта от нови дигитални умения в различни сектори на икономиката и др.

<https://www.mlsp.government.bg/zam-ministr-efremova-individualnite-smetki-za-obuchenie-sa-nov-instrument-s-koyto-shche-podobrim-dostupa-do-obuchenie>

Зам.-министър Ефремова: Индивидуалните сметки за обучение са нов инструмент, с който ще подобрим достъпа до обучение

Новини May 19, 2025 Yanina Dragieva



„Индивидуалните сметки за обучение, които предстои да бъдат разработени и въведени съвместно с национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, са нов инструмент за подобряване на достъпа до обучение.“ Това заяви заместник-министърът на труда Наталия Ефремова и социалната политика по време на Националната научна конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“, организирана от Асоциацията на индустриалния капитал в България и Института за икономически изследвания към БАН.

„Инструментът дава възможност на работещи и безработни хора сами да избират вида, формите и начините на обучение, като разполагат с дигитална сметка с определени средства, заложи в нея“, обясни тя.

Индивидуалните сметки за обучение ще бъдат разработени и апробирани по мярка, финансирана по Програма „Развитие на човешките ресурси“ (ПРЧР), съфинансирана от ЕС. Предстои тя да бъде одобрена от Комитета за наблюдение на Програмата.

По същата мярка ще бъдат разработени и секторни фондове за обучение. Тяхната основна цел ще бъде разширяване на възможностите за обучения в конкретни сектори, в които имат установен недостиг на квалифицирани кадри. „Има много сектори, които изпитват затруднения да намерят подходящо обучена работна сила. С новия инструмент ще увеличим палитрата от възможности за включване в обучения и ще повишим квалификацията на хората в даден сектор“, подчерта зам.-министърът.

Третият инструмент, който също предстои да бъде използван за повишаване уменията на хората в трудоспособна възраст, са микроудостоверенията, които дават възможност чрез кратките форми на обучение да се надграждат специфични знания.

Новите инструменти за насърчаване на обученията ще стимулират ученето през целия живот. „Не само у нас, но и в Европа, има разширяване на „ножицата“ между хората с висока квалификация, които намират начин да надграждат знанията и уменията си, и хората с ниска квалификация, които нямат мотивация да изберат пътя на обученията. Опитваме се да намерим начин да достигнем до тях, защото обученията са ключът към по-добра заетост“, коментира зам.-министър Ефремова.

Министерството на труда и социалната политика работи активно за привличането на таланти не само в България, но и в малките населени места. С мярка, финансирана по ПРЧР, ще се насърчава предприемачеството в Северна България. За целта ще бъдат изградени три Центъра за предприемачество в региона, в които консултанти ще помагат на бъдещи предприемачи да разработят бизнес идеята си, след което тя ще бъде подкрепена с финансиране до 50 хил. лв.

Предстои разработването и на втора мярка по ПРЧР, по която ще се предоставят „пакети за мобилност“ на хора, желаещи да завърнат и да работят в България. „Пакетите за мобилност“ ще включват съдействие за намиране на подходящи детски градини и училища за децата, осигуряване на безплатни курсове по български език за членовете на семейство, които не говорят български език, покриване на част от разходите за наем при необходимост.

<https://www.bta.bg/bg/news/bulgaria/893572-problemat-s-nedostiga-na-kadri-i-nuzhdata-ot-povishavane-na-kvalifikatsiyata-na->

Проблемът с недостига на кадри и нуждата от повишаване на квалификацията на работещите бяха акцент в научна конференция

[Йоана Христова](#), [Борислава Бибиновска](#)



БТА, София (19 май 2025) Национална научна конференция "Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика" се провежда в Института за икономически изследвания в София и онлайн. Форумът е организиран от Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) в сътрудничество с Института за икономически изследвания при БАН и Института за устойчиво икономическо развитие (ИнУИР). На снимката (от ляво надясно): проф. д-р Алла Кирова, главният секретар на АИКБ и ръководител на проекта доц. д-р Милена Ангелова, зам.-председателят на УС на АИКБ Стефан Чайков, директорът на ИИИ-БАН проф. д-р Ирена Зарева, председателят на Икономическия и социален съвет Зорница Русинова, зам.-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова. Снимка: Владимир Шоков/БТА (ПК)

София,
19.05.2025 12:12
(БТА)

Проблемът с недостига на кадри и нуждата от повишаване на квалификацията на работещите бяха акцент на научна конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“. Обсъдени бяха възможностите за привличането на мотивирани и ценни кадри, за рисковете от финансови последици при проблем с човешкия капитал и др. Форумът бе организиран от Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) в сътрудничество с Института за икономически изследвания (ИИИ) при БАН и Института за устойчиво икономическо развитие

(ИнУИР). Конференцията се състоя в София и събра на едно място учени, представители на бизнеса и институциите.

Човешките ресурси са може би най-важното нещо, защото има кадрова криза, каза директорът на ИИИ-БАН Ирена Зарева. Тя коментира, че има недостиг на кадри, което налага внос на работна сила. Има недостиг както на нискоквалифицирани, така и на средноквалифицирани, има и изтичане на таланти, коментира Зарева. Данните и изследванията относно дигитализацията и дигиталните умения показват, че България изостава в това отношение, отбелязва също тя. По думите ѝ е важно развитието на връзката между работодатели и изследователи в България, за да се подкрепи процесът по подобряване на уменията на кадрите.

Заместник-председателят на Управителния съвет на АИКБ Стефан Чайков обясни, че работната сила застарява, като по-малко са младите в заетост, отколкото тези на зряла възраст. Според него има несъответствие между образованието и реалните изисквания на пазара на труд, отбелязва той. Висок е дялът на младите хора между 15 и 29 г., които нито работят, нито учат. Това са 12,7%, коментира още Чайков. Това представлява социален риск с дългосрочни последици, добави той. Според него проблем е големият дял на продължително безработните лица. Коефициентът на безработица остава висок, което означава, че когато някой изпадне от пазара на труда, много трудно се завръща, посочи Чайков. Той смята, че трябва да се обърне внимание на навлизането на новите технологии, защото хората се нуждаят от нови инструменти, за да се адаптират към пазара на труда. Надграждането на уменията на работниците, смяната на професионалната роля и приемането на нови технологии се превръща във въпрос на оцеляване на работната сила, каза още експертът. Развитието на човешките ресурси в България все повече се очертава не само като социална тема, а като стратегически въпрос, допълни той.

Опитваме се да надграждаме инструментите за достъпа до обучения, така че те да бъдат по-качествени и в съответствие с нуждите на работодателите, каза [заместник-социалният министър Наталия Ефремова](#).

Икономическият и социален съвет работи по темите за квалификацията и преквалификацията, [каза Зорница Русинова](#), председател на консултативния орган. Тя коментира, че трябва да се обърне внимание и върху междупоколенческите различия на работното място, което пак е свързано с управлението на човешките ресурси.

Във фокуса на конференцията беше и Пактът за чиста промишленост. В презентация на проф. д. ик. н. Виржиния Желязкова бе посочено, че целта на документа е да се ускори създаването на конкурентноспособна, нисковъглеродна и стратегически независима индустрия в Европейския съюз, която да използва чисти технологии, да поддържа високо ниво на заетост и да спомага за достигане на климатична неутралност до 2050 г.

По време на конференцията беше дискутирана и темата за поведението на клиента, което показва от какви умения имат нужда работещите, за да се продава продукт.

Асоциация на индустриалния капитал в България: Бизнесът, научната общност и държавата обсъдиха ключови предизвикателства и решения за управление на човешките ресурси в условията на зелен и дигитален преход



Снимка: Асоциация на индустриалния капитал в България
19.05.2025 16:26

Днес, 19.05.2025 г., в Института за икономически изследвания при БАН, представители на научната общност, бизнеса и публичната администрация обсъдиха ключови предизвикателства и решения, свързани с човешките ресурси в условията на зелен и дигитален преход. Сред основните теми, които бяха разгледани по време на Научната конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“ бяха прогнозиране на уменията на бъдещето и формирането на компетентности, готовността на МСП за преход към устойчивост, атипични форми на заетост и миграция, необходимостта от нови дигитални умения в различни сектори на икономиката и др.

„В България има както недостиг на работна сила, така и разминаване между търсене и предлагане на компетентности. Ако искаме страната ни да бъде конкурентоспособна и да се развива икономически, ние нямаме избор, освен да се опитаме да стиковаме компетенциите и дигиталните умения, търсенето и предлагането. Надявам се, че днешната среща ще може да постави основите - първо на съвместна работа между изследователи и работодатели и второ – в опита да намерим пътища, по които да

успеем да помогнем на нашата страна да ускори икономическото си развитие и разбира се развитието на човешките ресурси“, заяви проф. д-р Ирена Зарева, директор на при откриването на научната конференция.

По думите на зам.-председателя на УС на АИКБ Стефан Чайков асоциацията работи последователно в подкрепа на устойчива трансформация на българската икономика като поставя фокус върху мотивацията, квалификацията и способността на адаптация на човешките ресурси. „Развитието на човешките ресурси в България през последните години все по-ясно се очертава като стратегически въпрос. Работната сила застарява, като участието на хора между 55 и 64 години се увеличава, докато броят на младите заети под 29 г. спада чувствително с близо 7.7 хиляда само за години. Това говори не само за демографски отлив, но и за несъответствие между предлаганото образование и реалните изисквания на пазара“, допълни още инж. Чайков.

Според данни изнесени от зам.-председателят на АИКБ продължително безработните лица представляват близо 52% от всички безработни, а коефициентът на продължителна безработица остава висок – над 2 на сто. Това означава, че пазара на труда трудно абсорбира хората, които веднъж са изпаднали от него.

Главният секретар на асоциацията доц. д-р Милена Ангелова представи серия от проучвания за готовността на българските предприятия от 17 сектора за успешен преход. Данните показват ниска до средна степен на подготовка, особено в микро и малки предприятия, както и ниска осведоменост и ограничен реален капацитет за прилагане на устойчиви практики. „АИКБ вече активно подпомага МСП в прехода към устойчивост чрез обучения за зелени умения и адаптация към новите стандарти, консултантска помощ за планиране, финансиране и прилагане на зелени решения. Оказваме и подкрепа за работодателите чрез секторни анализи, специално разработени зелени модели, платформи за учене и политики за заетост. Ние приветстваме пакетите Омнибус, които ще бъдат 14. Първият пакет за нефинансовото отчитане вече публикуван. Тези пакети трябва да направят регулациите за устойчивия преход приложими, т.е. да се случат без загуба на конкурентоспособност за компаниите“, допълни още доц. д-р Ангелова.

„Опитваме се да надграждаме инструментите за обучение, така че да се в помощ както на зетите, така и на работодателите. Заедно със социалните партньори разработваме и скоро ще тестваме нов инструмент – индивидуална сметка за обучение. Той дава защита на работещи или безработни хора да имат дигитална сметка и спрямо заложените в нея средства сами да избират форми и начини на обучения, както и за какво да се обучават. Така ще разширим възможностите за повишаване на квалификацията на хората“, каза зам.-министъра на труда и социалната политика Наталия Ефремова.

По време на конференцията изпълнителният директор на АИКБ Добрин Иванов разясни основните характеристики на индивидуалните сметки за обучение и начините за финансиране, които асоциацията представи още в началото на 2022 г. В тези специални виртуални портфейли ще се набират средства, които да се използват единствено за обучение, което е с гарантирано качество и ползване на услуги по кариерно ориентиране и професионално консултиране. Чрез тях се цели преодоляване на една от бариерите пред голяма част от възрастните, които посочват че не са убедени

в качеството на предоставяните обучения, за да инвестират средства за обучение, а някои обучения са твърде скъпи.

„Вярвам, че тази инициатива на една от най-големите работодателските организации съвместно с научните среди ще даде конкретни мерки за качествено и ефективното управление на мотивирани човешки ресурси. Представените днес разработки могат да бъдат основа за нормативни промени, чрез които заетите лица у нас, а и българската икономика да бъдат по-конкурентоспособни“, заяви в приветствената си реч председателят на ИСС Зорница Русинова.

По време на събитието главният секретар на АИКБ и член на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) доц. д-р Милена Ангелова представи книгата си „Маркетинг на човешките ресурси“. Книгата представя задълбочен преглед и анализ на маркетинга на човешките ресурси и разглежда актуалната връзка „привличане – задържане“ на таланти в дългосрочен план.

Участие в събитието, което се организира от Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) в сътрудничество с Института за икономически изследвания при БАН и Институтът за устойчиво икономическо развитие (ИнУИР), взеха водещи учени от Института за икономически изследвания при БАН, Икономически университет – Варна, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Университета за национално и световно стопанство и Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“.

Конференцията е част от проект BG05SFPR002-1.005-0004, финансиран по Програма „Развитие на човешките ресурси“, и цели да подпомогне разработването на устойчиви политики за осигуряване на квалифицирани и мотивирани кадри.

<https://www.bta.bg/bg/galleries/bulgaria/403082>

<https://www.bta.bg/bg/news/bulgaria/893491-individualni-smetki-za-obucheniya-sa-sred-novite-instrumenti-za-dostap-do-kvalif>

Индивидуални сметки за обучения са сред новите инструменти за достъп до квалификация, каза заместник-министър Наталия Ефремова

[Борислава Бибиновска](#)



БТА, София (19 май 2025) Национална научна конференция "Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика" се провежда в Института за икономически изследвания в София и онлайн. Форумът е организиран от Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) в сътрудничество с Института за икономически изследвания при БАН и Института за устойчиво икономическо развитие (ИНУИР). На снимката: зам.-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова. Снимка: Владимир Шоков/БТА (ПК)

София,
19.05.2025 11:09
(БТА)

Предстои съвсем скоро със социално-икономическите партньори да разработим и тестваме нов инструмент - „Индивидуални сметки за обучения“. Той дава защита на работещи или безработни хора да имат дигитална сметка и спрямо заложените в нея средства сами да избират форми и начини на обучения, както и за какво да се обучават. Това заяви заместник-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова по време на Национална научна конференция "[Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика](#)". Форумът бе организиран в Института за икономически изследвания в София от Асоциацията на индустриалния капитал в България в сътрудничество с Института за икономически изследвания при БАН и Института за устойчиво икономическо развитие.

Опитваме се да надграждаме инструментите за достъп до обучения, така че те да бъдат по-качествени и в съответствие с нуждите на работодателите, каза още Ефремова. Имаме много сектори, които изпитват затруднения да намерят подходящо обучена работна сила. В тази връзка ще разработим секторни фондове за обучения, обяви тя.

Ще работим да въведем при обучението на възрастните микроудостоверения, съобщи заместник-министърът. По думите ѝ целта е да има кратките форми на обучения, които обикновено надграждат специфични знания.

Темата за уменията е във фокуса на Министерството на труда и социалната политика, увери Ефремова. Тя изброи някои от промените, които са предприети за насърчаване на ученето през целия живот и осигуряването на по-лесен достъп до обучения. Изпратихме в историята хартиения ваучер за безплатни обучения на възрастни хора и вече имаме електронен такъв, посочи заместник-министърът. Допуснахме дистанционните обучения, отбеляза също тя. И подчерта, че всъщност дистанционната форма на обучение е най-желаната, особено сред работещите. Данните сочат, че 75% от работещите, които се включват в различни форми на обучения, предпочитат да го правят дистанционно, каза Ефремова. Съвсем наскоро допуснахме и асинхронната форма, т.е. възможността хората да могат да избират времето, в което получават знанията, добави тя. По думите ѝ в основата на всички усилия е повишаването на качеството на обученията. Създаването на единен сертификационен център е част от предприетите за това мерки, каза Ефремова и допълни, че това е направено, за да има сигурност, че хората, които полагат изпит, са придобили необходимите общи дигитални умения.

Ефремова говори и за "изтичането на таланти". Всъщност се оказва, че в България се връщат повече хора, отколкото излизат годишно от страната, каза тя. Две големи мерки има по Програмата "Развитие на човешките ресурси". Едната е за подкрепа на предприемачеството в Северна България. Другата е с работно заглавие "Избирам България" и представлява пакети за подкрепа на хората, които имат искат да се върнат в родината.

Конференцията насочи вниманието върху потребностите на пазара на труда и подготовката на кадрите в контекста на Сделката за чиста промишленост на Европейския съюз. Участия в нея взеха представители на научните среди, институциите и бизнеса.

<https://www.bta.bg/bg/news/bulgaria/893555-temata-za-mezhdupokolencheskite-razliki-e-vazhna-pri-upravlението-na-choveshkite>

Темата за междупоколенческите разлики е важна при управлението на човешките ресурси, каза Зорница Русинова

[Йоана Христова](#), [Борислава Бибиновска](#)



Национална научна конференция "Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика" се провежда в Института за икономически изследвания в София и онлайн. Форумът е организиран от Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) в сътрудничество с Института за икономически изследвания при БАН и Института за устойчиво икономическо развитие (ИнуИР). На снимката: председателят на Икономическия и социален съвет Зорница Русинова. Снимка: Владимир Шоков/БТА (ПК)

София,
19.05.2025 12:01
(БТА)

Важна е темата за междупоколенческите разлики при управлението на човешките ресурси. Това заяви председателят на Икономическия и социален съвет (ИСС) Зорница Русинова по време на националната научна конференция "Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика", която се състоя в Института за икономически изследвания в София.

На европейско ниво около 25% от работната сила през следващите няколко години ще бъде от поколението Z, каза Русинова и обясни, че това са млади хора с по-различен начин на работа от сегашните активно работещи хората. Темата за междупоколенческите различия е във фокуса на вниманието на ИСС, като предстои такъв анализ.

ИСС се занимава и с анализ на професионалната квалификация, като дава становища с препоръки към съответните институции, отбелязва още Русинова. Институтът акцентира и върху темата за регионалните дисбаланси и сезонната заетост, което, по думите на експерта, също има отношение към управлението и устойчивостта на човешките ресурси.

ПРО НЮЗ Добрич

Проблемът с недостига на кадри и нуждата от повишаване на квалификацията на работещите бяха акцент в научна конференция

Проблемът с недостига на кадри и нуждата от повишаване на квалификацията на работещите бяха акцент на научна конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“. Обсъдени бяха възможностите за привличането на мотивирани и ценни кадри, за рисковете от финансови последици при проблем с човешкия капитал и др.

Форумът бе организиран от Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) в сътрудничество с Института за икономически изследвания (ИИИ) при БАН и Института за устойчиво икономическо развитие (ИнУИР). Конференцията се състоя в София и събра на едно място учени, представители на бизнеса и институциите.

Човешките ресурси са може би най-важното нещо, защото има кадрова криза, каза директорът на ИИИ-БАН Ирена Зарева. Тя коментира, че има недостиг на кадри, което налага внос на работна сила. Има недостиг както на нискоквалифицирани, така и на средноквалифицирани, има и изтичане на таланти, коментира Зарева. Данните и изследванията относно дигитализацията и дигиталните умения показват, че България изостава в това отношение, отбелязва също тя. По думите ѝ е важно развитието на връзката между работодатели и изследователи в България, за да се подкрепи процесът по подобряване на уменията на кадрите.

Заместник-председателят на Управителния съвет на АИКБ Стефан Чайков обясни, че работната сила застарява, като по-малко са младите в заетост, отколкото тези на зряла възраст. Според него има несъответствие между образованието и реалните изисквания на пазара на труд, отбелязва той. Висок е делът на младите хора между 15 и 29 г., които нито работят,

нито учат. Това са 12,7%, коментира още Чайков. Това представлява социален риск с дългосрочни последици, добави той. Според него проблем е големият дял на продължително безработните лица. Коефициентът на безработица остава висок, което означава, че когато някой изпадне от пазара на труда, много трудно се завръща, посочи Чайков. Той смята, че трябва да се обърне внимание на навлизането на новите технологии, защото хората се нуждаят от нови инструменти, за да се адаптират към пазара на труда. Надграждането на уменията на работниците, смяната на професионалната роля и приемането на нови технологии се превръща във въпрос за оцеляване на работната сила, каза още експертът. Развитието на човешките ресурси в

България все повече се очертава не само като социална тема, а като стратегически въпрос, допълни той.

Опитваме се да надграждаме инструментите за достъпа до обучения, така че те да бъдат по-качествени и в съответствие с нуждите на работодателите, каза заместник-социалният министър Наталия Ефремова.

Икономическият и социален съвет работи по темите за квалификацията и преквалификацията, каза Зорница Русинова, председател на консултативния орган. Тя коментира, че трябва да се обърне внимание и върху междупоколенческите различия на работното място, което пак е свързано с управлението на човешките ресурси.

Във фокуса на конференцията беше и Пактът за чиста промишленост. В презентация на проф. д. ик. н. Виржиния Желязкова бе посочено, че целта на документа е да се ускори създаването на конкурентноспособна, нисковъглеродна и стратегически независима индустрия в Европейския съюз, която да използва чисти технологии, да поддържа високо ниво на заетост и да спомага за достигане на климатична неутралност до 2050 г.

По време на конференцията беше дискутирана и темата за поведението на клиента, което показва от какви умения имат нужда работещите, за да се продава продукт.

<https://news4bg.com/zam-ministar-nataliya-efremova-individualni-smetki-za-obuchenie-shte-podobryat-dostapa-do-kvalifikacziya-19-05-2025>

Зам.-министър Наталия Ефремова: Индивидуални сметки за обучение ще подобрят достъпа до квалификация



Публична [19/05/2025](#)

Заместник-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова обяви, че предстои въвеждането на индивидуални сметки за обучение. Тези сметки ще бъдат разработени съвместно с национално представителните организации на работниците и служителите

и на работодателите. Инициативата е насочена към подобряване на достъпа до обучение, като позволява на работещите и безработните сами да избират вида, формите и начините на обучение, използвайки дигитална сметка със заложи в нея средства.

Проектът за индивидуалните сметки за обучение ще бъде финансиран по Програма „Развитие на човешките ресурси“ (ПРЧР), съфинансирана от ЕС, и е в процес на одобрение от Комитета за наблюдение на Програмата. Наталия Ефремова направи това заявление по време на Националната научна конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“, организирана от Асоциацията на индустриалния капитал в България и Института за икономически изследвания към БАН.

<https://www.dunavmost.com/novini/nataliya-efremova-vavezhdame-individualni-smetki-za-obuchenie>

Наталия Ефремова: Въвеждаме индивидуални сметки за обучение



Снимка: МТСП

Новият инструмент ще позволи на работещи и безработни сами да избират форми и начини на квалификация

Министерството на труда и социалната политика планира въвеждането на нов инструмент за подобряване на достъпа до обучение – индивидуални сметки, които ще дадат възможност на хората сами да избират вида, формите и начините за повишаване на квалификацията си. Това заяви заместник-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова по време на Националната научна конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“, която се проведе днес в София.

"Инструментът дава възможност на работещи и безработни хора сами да избират вида, формите и начините на обучение, като разполагат с дигитална сметка с определени средства, заложи в нея", обясни Ефремова пред участниците в конференцията, организирана от Асоциацията на индустриалния капитал в България и Института за икономически изследвания към БАН.

Индивидуалните сметки за обучение ще бъдат разработени и тествани по мярка, финансирана от Програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз. Предстои проектът да получи одобрение от Комитета за наблюдение на програмата и да започне практическото му внедряване.

Нов подход към квалификацията

Според експерти от Асоциацията на индустриалния капитал, индивидуалните сметки за обучение могат да служат като гъвкав инструмент за управление на човешките ресурси, особено в условия на кризи и бързо променящи се изисквания на пазара на труда.

Нововъведението е част от опитите за надграждане на съществуващите инструменти за достъп до обучения, така че те да бъдат по-качествени и да отговарят по-добре на нуждите на работодателите. Много сектори в България изпитват затруднения при намирането на подходящо обучена работна сила, а новият подход цели да адресира именно този проблем.

Европейски измерения на инициативата

Идеята за индивидуални сметки за обучение не е нова в европейски контекст. Още през 2022 г. Европейската комисия отправи препоръки към държавите-членки за въвеждането на подобен инструмент, който да стимулира ученето през целия

живот и да подпомогне адаптацията на работната сила към променящия се пазар на труда.

Създаването на индивидуални сметки за обучение ще даде възможност на всеки европейски гражданин, независимо дали работи в момента или не, да има достъп до подходящи обучения, съобразени с неговите нужди и с изискванията на съвременната икономика.

Индивидуални сметки за обучения са сред новите инструменти за достъп до квалификация, каза заместник-министър Наталия Ефремова

Предстои съвсем скоро със социално-икономическите партньори да разработим и тестваме нов инструмент – „Индивидуални сметки за обучения“. Той дава защита на работещи или безработни хора да имат дигитална сметка и спрямо заложените в нея средства сами да избират форми и начини на обучения, както и за какво да се обучават. Това заяви заместник-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова по време на Национална научна конференция „Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика“. Форумът бе организиран в Института за икономически изследвания в София от Асоциацията на индустриалния капитал в България в сътрудничество с Института за икономически изследвания при БАН и Института за устойчиво икономическо развитие.

Опитваме се да надграждаме инструментите за достъпа до обучения, така че те да бъдат по-качествени и в съответствие с нуждите на работодателите, каза още Ефремова. Имаме много сектори, които изпитват затруднения да намерят подходящо обучена работна сила. В тази връзка ще разработим секторни фондове за обучения, обяви тя.

Ще работим да въведем при обучението на възрастните микроудостоверения, съобщи заместник-министърът. По думите ѝ целта е да има кратките форми на обучения, които обикновено надграждат специфични знания.

Темата за уменията е във фокуса на Министерството на труда и социалната политика, увери Ефремова. Тя изброи някои от промените, които са предприети за насърчаване на ученето през целия живот и осигуряването на по-лесен достъп до обучения.

Изпратихме в историята хартиения ваучер за безплатни обучения на възрастни хора и вече имаме електронен такъв, посочи заместник-министърът. Допуснахме дистанционните обучения, отбеляза също тя. И подчерта, че всъщност дистанционната форма на обучение е най-желаната, особено сред работещите. Данните сочат, че 75% от работещите, които се включват в различни форми на обучения, предпочитат да го правят дистанционно, каза Ефремова. Съвсем наскоро допуснахме и асинхронната форма, т.е. възможността хората да могат да избират времето, в което получават знанията, добави тя. По думите ѝ в основата на всички усилия е повишаването на качеството на обученията. Създаването на единен сертификационен център е част от предприетите за това мерки, каза Ефремова и допълни, че това е направено, за да има

сигурност, че хората, които полагат изпит, са придобили необходимите общи дигитални умения.

Ефремова говори и за „изтичането на таланти“. Всъщност се оказва, че в България се връщат повече хора, отколкото излизат годишно от страната, каза тя. Две големи мерки има по Програмата „Развитие на човешките ресурси“. Едната е за подкрепа на предприемачеството в Северна България. Другата е с работно заглавие „Избирам

Конференцията насочи вниманието върху потребностите на пазара на труда и подготовката на кадрите в контекста на Сделката за чиста промишленост на Европейския съюз. Участия в нея взеха представители на научните среди, институциите и бизнеса.

[illegible]

Как индивидуални сметки за обучения ще подобрят достъпа до квалификация у нас

Много сектори се затрудняват в намирането на подходящо обучена работна сила, посочи зам.-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова

13:45 | 19.05.25 г.

За да се подкрепи процесът по подобряване на уменията на кадрите у нас, предстои да бъде разработен нов инструмент за достъп до квалификация - индивидуални сметки за обучения. Чрез него всички работещи или безработни биха могли да имат дигитална сметка и спрямо заложените в нея средства сами да избират форми и начини на обучения, както и за какво да се обучават.

Това беше съобщено в рамките на Национална научна конференция "Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика". Форумът бе организиран в Института за икономически изследвания при БАН и Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ).

Заместник-министърът на труда и социалната политика Наталия Ефремова посочи, че разработването на индивидуалните сметки за обучения е опит за надграждане на инструментите за достъп до обучения, така че те да бъдат по-качествени и в съответствие с нуждите на работодателите. По думите ѝ много сектори се затрудняват в намирането на подходящо обучена работна сила. В тази връзка ще разработим секторни фондове за обучения, посочи Ефремова. По думите ѝ целта е да има кратките форми на обучения, които обикновено надграждат специфични знания.

Добрин Иванов от Института за икономически изследвания при БАН допълни, че индивидуалните сметки за обучение могат да бъдат гъвкав инструмент за управление на човешките ресурси в условия на кризи. По думите му България сериозно изостава в обученията и нуждата от квалификация и преквалификация на кадрите и новият инструмент може да бъде полезен.

В АИКБ работят по проект за експериментано въвеждане на индивидуални сметки за обучение на две нива. Първо – на ниво предприятие, така че към определени работодатели да бъдат насочени средства за разкриване на такива сметки. И второ – на национално равнище – за изграждане на национална дигитализирана платформа, която да отговори на потребностите от обучения.

По своята същност индивидуалната сметка за обучение представлява дигитална платформа, интегрирана с трудовото досие на работника. На всеки възрастен може да бъде открита такава сметка, която да е само за обучения, определени от съответна организация. Сметката е и начин за отчитане на информацията по обученията – преминати обучения, резултати, положени изпити, придобитите умения, източник на финансиране. Относно финансирането се обсъждат различни варианти, отбеляза Иванов.

Предизвикателствата са свързани с обхващане на всички желаещи, обвързването на обучението с потребностите на трудовия пазар, необходимост от кариерно ориентиране след обучението и др. Според него България има готовност за въвеждането на сметките.

<https://www.investor.bg/a/517-pazar-na-truda/413519-nay-tarsenite-spetsialisti-eksperti-v-sektora-na-vei-baterii-vodorodni-tehnologii>

Най-търсените специалисти – експерти в сектора на ВЕИ, батерии, водородни технологии

Инженерните и цифровите умения ще са най-търсени в следващите години в България

15:31 | 19.05.25 г.

Подготовката на кадри в България има нужда от сериозна трансформация в контекста на Сделката за чиста промишленост на Европейския съюз. Пактът предполага сериозна трансформация на трудовия пазар в България и съответни промени в образованието и уменията, ако искаме да сме актуални. Това каза проф. Виржиния Желязкова в рамките на Национална научна конференция "Устойчивост на човешките ресурси за конкурентоспособна икономика". Форумът бе организиран в Института за икономически изследвания при БАН и Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ).

Целта на документа е да се ускори създаването на конкурентноспособна, нисковъглеродна и стратегически независима индустрия в Европейския съюз, която да използва чисти технологии, да поддържа високо ниво на заетост и да спомага за достигане на климатична неутралност до 2050 г.

Основното предизвикателство е недостигът на кадри с подходящите умения, подчерта проф. Виржиния Желязкова и допълни, че и в България е необходимо много бързо изграждане на умения, които да са адекватни за новите изисквания.

За кои сектори ще се търсят кадри

В следващите години най-търсени ще бъдат специалисти в секторите на възобновяемата енергия, батерии и съхранение, водородни технологии, улавяне на въглерод, рециклиране, топлинни помпи. Според данните, цитирани от проф. Желязкова, до 2030 г. ще се търсят 250 хиляди инженери и техници за ВЕИ сектора. В сферата на батерии и съхранение необходимите технолози и оператори ще са 160 хиляди, за водородни технологии ще се търсят 110 хиляди химици и механици. Отделно за дейности, свързани с улавяне на въглерод, ще са нужни 70 хиляди IT специалисти, за рециклиране – 90 хиляди еколози и оператори, за топлинни помпи – 85 хиляди монтажисти и техници.

Кои умения ще се търсят

Техническите и инженерните умения ще са най-търсени в следващите години. Става дума за специалисти в сферата на енергийната ефективност, мехатрониката, водородните технологии, както и проектиране на ВЕИ системи, поддръжка на батерии. На второ място са цифровите умения – работа с индустриален софтуер, сензори, автоматизация, киберсигурност, обработка на данни в индустрията. Уменията за устойчивост и адаптация също ще се търсят много, като тук влизат оценка на въглеродния отпечатък, способност за работа в мултидисциплинарен екип.

Предизвикателствата

Основните рискове за развитието на трудовия пазар са свързани с недостатъчния брой STEM кадри у нас, както и в Румъния и Словакия, посочи проф. Желязкова. Проблем е и слабото участие на бизнеса в образователния процес и липсата на достатъчно инструменти за прогнозиране на търсенето на умения по региони.

Недостиг на кадри на всички нива

Има недостиг както на нискоквалифицирани, така и на средноквалифицирани кадри в България, има и изтичане на таланти, коментира директорът на Института за икономически изследвания при БАН Ирена Зарева. България изостава и по отношение на дигитализацията и дигиталните умения, отбеляза тя. По думите ѝ е важно засилването на връзката между работодатели и изследователи в България, за да се подкрепи процесът по подобряване на уменията на кадрите.

Според зам.-председателя на АИКБ Стефан Чайков е налице несъответствие между образованието и реалните изисквания на пазара на труда в България. Висок е дялът на младите хора между 15 и 29 г., които нито работят, нито учат. Работната сила застарява, като по-малко са младите в заетост, отколкото тези на зряла възраст. Според него проблем е големият дял на продължително безработните. Коефициентът на безработица остава висок, което означава, че когато някой изпадне от пазара на труда, много трудно се завръща.

Чайков смята, че трябва да се обърне внимание на навлизането на новите технологии, защото хората се нуждаят от нови инструменти, за да се адаптират към пазара на труда. Надграждането на уменията на работниците, смяната на професионалната роля и приемането на нови технологии се превръща във въпрос на оцеляване на работната сила, каза още той. Развитието на човешките ресурси в България все повече се очертава не само като социална тема, а като стратегически въпрос, заяви Чайков.

В рамките на конференцията беше съобщено, че за да се подкрепи процесът по подобряване на уменията на кадрите у нас, предстои да бъде разработен нов инструмент за достъп до квалификация - **индивидуални сметки за обучения**. Чрез него всички работещи или безработни биха могли да имат дигитална сметка и спрямо заложените в нея средства сами да избират форми и начини на обучения, както и за какво да се обучават.

Изкуственият интелект може да помага при търсене на работа

публикувано на 19.05.25 в 07:52

Автор: [Яница Марова - Радио Пловдив](#)

Д-р Росица Стелиянова от ИИИ при БАН и д-р Петър Атанасов от ПУ "Паисий Хилендарски" за пазара на труда

Изкуственият интелект може да помага при търсене на работна ръка. При ясно зададени критерии той извършва дейността по-бързо и прецизно от човек, каза д-р Росица Стелиянова от Института за икономически изследвания при БАН. Тя е и директор Програми и проекти на АИКБ.

Д-р Петър Атанасов от ПУ "Паисий Хилендарски" пък подчерта, че страната ни не може да разчита на оставащите у нас мигранти, ползващи се от международна закрила, да се влеят в пазара на труда, тъй като масово са с основно и по-ниско образование. Единствено украинците имат по-висок ценз и взимат активно участие в трудовата заетост в страната ни.

Това са обобщенията на двама от докладчиците в конференцията за пазара на труда у нас и човешките ресурси.

Според д-р Росица Стелиянова при изкуствения интелект липсва субективният фактор, който имат хората. Затова и той по-добре може да насочва към подходящите свободни места. Не може обаче по думите ѝ да провежда интервю.

Даде пример, че подобни практики в Агенциите по заетостта си вече са въведени в две европейски държави – Австрия и Литва.

“Те са държавите, които най-напред внедриха изкуствения интелект като въведоха виртуални трудови асистенти за подпомагане на търсещите работа и на работодателите.

В Австрия е създадена платформа, като всички частни фирми са задължени да предоставят информация за търсенето и предлагането на работна сила и да свържат платформите си с тази централизирана държавна система.

Разработили са система, която се базира на ИИ за преглед и оценка на всяка една кандидатура, която постъпва за търсене на работа. След направата на оценката се търси подходящо работно място.

Когато се получи съответствие в търсенето и предлагането системата издава насочващи писма и към работника, и към компанията. Процесът става за минути и улеснява страните без намеса на Агенцията по заетостта.

Това пести ресурси като хартия, както и човешки”, каза д-р Росица Стелиянова.

Според нея това е добър начин за изпълнение на задачата за намаляване на администрацията и електронизацията на системите.

Подчерта, че подобен е примерът в Литва. Там се прави кариерно ориентиране и цялостна оценка на работника, предлагат се и подходящи работни места. ИИ предлага и подходящи обучения.

Д-р Росица Стелиянова коментира още, че хората не бива да се страхуват от Изкуствения интелект.

“Изкуственият интелект няма да изолира професиите. Изследвания показват, че за всяко едно закрито място могат да се създадат още 5. Това означава, че не просто няма да загубим работни места, а ще ги увеличим.

Например, ако почистваме с робот ще са нужни и техници, и човек, който да следи работата му. Няма да е необходимо всяка фирма да има техник, а една специализирана да обслужва няколко компании”, обясни д-р Росица Стелиянова. Добави, че страната ни е на последно място по възрастни учещи през целия живот.

Подчерта още, че до 2030 г. се очаква около 700 000 работни места да бъдат заместени от ИИ. Това са професии с технически и повтарящи се дейности. Такива са техническите сътрудници, здравните консултанти, каквито има в САЩ и Китай, както и съдии и счетоводители при извършване на по-елементарно счетоводство.