

Стажантските програми — възможност за започване на кариерата

Татяна Кичева¹

Резюме: Трудовият опит е изключително необходим и ценен от организациите, които наемат нови служители. Един от начините за придобиването на трудов опит от младите хора, завършващи своето образование, е участието в стажантска програма. В развитите държави е практика организациите да разработват и провеждат стажантски програми, чрез които да набират млади хора, подходящи за работа в организацията. Все повече тази практика се използва и в България – особено в по-големите организации.

Стажантските програми дават възможност на младите хора да придобият ценен трудов опит, който да им помогне при намирането на постоянна работа след завършване на тяхното образование. В статията са изведени ползите за стажантите и необходимите условия за провеждането на успешна стажантска програма. Използвани са данни от проведени изследвания на български консултантски и неправителствени организации.

Ключови думи: стажантска програма; управление на кариерата; стажант.

JEL: L84, M12.

УВОД

Голяма част от завършилите своето висше образование млади хора са изправени пред предизвикателството да убедят работодателите, че освен академични знания, притежават и проверени в практи-

ката умения. Една от стратегиите за успешна професионална реализация, след придобиване на университетско образование, е свързана с активното търсене и участие в стажове още по време на следването.

Изискванията на работодателите за предишен опит са едно от най-големите предизвикателства, пред които младите хора, завършващи своето висше образование, се изправят в търсенето на първите си работни места. Стажантските програми, предлагани от много фирми, неправителствени организации и държавната администрация предлагат решение на този проблем, което е от полза и за двете страни – студентите получават така нужния им практически опит и препоръки, а работодателите намират на относително ниска (или дори никаква) цена всеотдайни и ентусиазирани служители.

В последните години организациите са склонни да приемат повече стажанти. Причините са различни: от желание да се използват свежи идеи на млади, креативни хора, през стремеж на фирмите да помогнат на завършващите специалисти да получат практически знания и умения до използване на нископлатен или безплатен труд. Част от фирмите постепенно излизат от рецесията, но все още не са сигурни, че ръстът е траен и не смеят да увеличават персонала си с постоянни назначения. За тях няколкомесечните стажове са удобен вариант, който им позволява да поемат допълнителни поръчки и проекти в този преходен период. Други организации пък виждат в стажантите начин за оцеляване. Те съкращават опитни и затова по-

¹ Татяна Кичева е доктор, асистент в катедра „Управление“ на УНСС, e-mail: tania_kicheva@mail.bg

скъпо платени служители и ги заместват с по-неопитни, но пък силно мотивирани млади хора, при това без да се обвързват с дългосрочен договор².

Целта на настоящата статия е да разкрие какво е значението на стажантските програми за кариерното развитие на студентите и как тези програми дават възможност за професионална реализация по специалността на младите хора, завършващи своето образование.

Предмет на изследването е ролята на стажантските програми за успешното управление на кариерата на младите хора.

Обект на изследването са млади хора на възраст 19-24 години, завършващи своето образование.

Задачите, които си поставя автора на статията, са:

1). Да изясни от теоретична гледна точка понятието „стажантска програма“.

2). Да разкрие какви са целите и положителните резултати от участие в стажантска програма.

3). Да представи данни от проведени проучвания в български организации, свързани с организирането и провеждането на стажантски програми, които да разкрият какви са проблемите и предизвикателствата пред разработването и провеждането на успешни стажантски програми.

Организация и провеждане на стажантските програми

Стажантските програми представляват **структуриран модел за формиране на знания, умения и трудови навици в реална работна атмосфера**. Взаимодействие от този тип предоставя възможност за придобиване на ценен практически опит у бъдещите специалисти. По този начин, студентите-стажанти повишават своята квалификация и увеличават шансовете си за успешна професионална реализация.

Студентският стаж е **целенасочена инвестиция в знания и опит**, които осигуряват

по-добри шансове за кариерно развитие и реализация на студента. В същото време стажовете са много **ефективен инструмент за кариерно ориентиране**.

Набирането на стажанти от страна на организациите в България става все по-популярно. Според анализ на Българска стопанска камара (БСК)³ **89 % от работодателите у нас предлагат или са предлагали стажантски места**, като 26 % от тях имат собствена стажантска програма, а 57 % приемат стажанти, без да са създали специално разписана програма. Само 4 % признават, че ползват само финансирани от държавата стажантски програми⁴. Стажантските програми се практикуват от доста малки по мащаб и персонал фирми.

Обикновено стажантските програми са насочени към студенти, завършили минимум трети курс от своето висше образование.

Независимо от мотивите на компаниите да предлагат повече стажове крайният ефект за студентите и неотдавна дипломиралите се висшисти е положителен. За тях това е възможност да натрупат реален бизнес опит, който ще им даде предимство при търсенето на постоянна работа след това. Факт е също, че много от фирмите използват стажантските програми като успешна форма за подбор на бъдещи служители.

Стажът е **партньорство** – той обединява интересите и целите на: студентите, работодателите и образователните институции (вж таблица1).

³ Данните са от проучване на Българската стопанска камара за отношението към стажовете и тяхната ефективност, проведено в периода август-ноември 2012 г. сред 512 работодатели и 587 млади хора (стажанти и/или кандидати за стаж).

⁴ Виж на: <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

² Виж на: http://www.karieri.bg/static/mojata_kariera/MyCareer2012.pdf, cmp.6

Таблица 1. Цели на субектите, участващи в стажантската програма

На студентите	На работодателите	На образователните институции
• да придобият ценен трудов опит; • да приложат на практика своите знания; • да обогатят теоретичните си познания с конкретни практически умения; • да придобият специфични професионални умения; • да придобият реалистична представа за работата, която ги интересува; • да се ориентират в бъдещото си кариерно развитие и избраната професия.	• желание да използват свежи идеи на млади, креативни хора; • стремеж да помогнат на завършващите специалисти да получат практически знания и умения; • нужда от временна работна сила през периоди на интензивна работа; • привличане на млади и талантиливи специалисти за постоянна работа в организацията; • популяризиране на марката на организацията сред обществеността; • използване на нископлатен и дори безплатен труд	• стимулиране развитието на студентите; • повишаване на имиджа на университета като престижно учебно заведение; • подобряване на контактите на университета с бизнеса и др.

По-голяма част от стажантски програми се провеждат през лятото, като това не означава, че няма и целогодишни такива, обикновено към някои международни компании. Летните стажове могат да се провеждат на пълен работен ден или на ненормирано време в зависимост от организацията.

Според цитираното по-горе проучване на Българската стопанска камара за отношението към стажовете и тяхната ефективност, 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 (вж. фигура1)⁵.



Фигура 1. Дневна заетост на стажантите
Източник: Българска стопанска камара, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

Различните организации поставят различни **крайни срокове за кандидатстване**. При позициите за летен стаж в големите организации или изключително конкурентните стажантски програми често се поставят много ранни крайни срокове – ок-

⁵ Виж на : <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

Статии

томври, ноември или декември. Крайните срокове за други са през февруари, март или април. Всичко зависи от самата организация и процеса на наемане на служители в нея. Например: за есенния стаж в Европейската комисия (ЕК), който започва винаги на 1 октомври, се кандидатства до 31 януари същата година. За пролетния срокът е от 15 юли до 31 август, а стажът започва на 1 март следващата година.

В зависимост от приноса на стажанта и финансовото състояние на работодателя стажовете са със или без заплащане. Практиките са различни според характера на дейността – някои фирми плащат твърда месечна сума, други – хонорари за създаден продукт или реализиран проект. По-голяма част от летните стажове са платени. Стажовете по време на учебната година са често без заплащане, но има и организации, които плащат на стажантите си. Не са малко обаче и компаниите, където стажантите не получават пари⁶.

Приблизително половината от анкетираните работодатели и студенти в проучването на БСК заявяват, че не са давали/получавали възнаграждения за стаж в организацията (вж. фигура 2).



Фигура 2. Възнаграждения на стажантите за периода на стаж

Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

През последните години повечето организации в България предлагат платени стажантски програми. За младите хора

⁶ Виж на: http://www.karieri.bg/static/mojata_kariera/MyCareer2012.pdf

това е възможност да получат първите си възнаграждения за дейности, които са пряко свързани с това, което учат. Най-често се сключва граждански договор, който регламентира отношенията между стажанта и работодателя. Но е вероятно да се сключи и срочен трудов договор или договор за обучение. В зависимост от вида на договора и размера на възнаграждението е вероятно да се правят отчисления за здравно и социално осигуряване, а това подпомага младите хора при трупането на официално регламентиран трудов стаж⁷.

Според проучване на Делойт България очакванията за заплащане на стажове и първа заетост показват желанието на интервюираните да приравнят заплащането към европейските стандарти, като се има предвид, че България предлага най-ниските заплати от всички държави – членки на ЕС. Малко над 46 % от интервюираните очакват чистото заплащане на стаж да бъде между 151-250 евро на месец, което е приблизително 50-80 % от средната заплата в България⁸.

Според резултатите от проучването на БСК 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 %). (вж. фигура 3). Нито един от анкетираните стажанти не е съгласен да работи без заплащане, докато 17 % от работодателите са на противоположното мнение.

⁷ Виж на: <http://www.jobtiger.bg/anketa/doprinasyat-li-stazhantskite-programi-za-podhodyashtata-profesionalna-realizatsiya-na-mladite-hora-193-2>

⁸ Виж на: <http://www.tbmagazine.net/statia/mladite-hora-vyarvat-che-stazht-e-tramplin-km-postoyanna-rabota.html>



Фигура 3. Размер на възнаграждението на стажантите

Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

Работодателите обикновено компенсират липсата на възможности за заплащане на стажантския труд с **предоставяне на определени придобивки**. Според проучването на БСК 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 %) (Вж. фигура 4)⁹.



Фигура 4. Допълнителни придобивки, получавани от стажантите

Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

2. Положителни резултати от провеждането на стажантски програми

Според доклада от третото за Цен-

⁹ Вж. на: <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

трална Европа и първо за България проучване „Първи стъпки на пазара на труда“, проведено от Делойт България през 2012 г., в което участие вземат и студенти от УНСС, 60 % от студентите работят или стажуват в момента, а 70 % имат професионален опит, придобит по време на обучението си. Според студентите в България, стажовете и заетостта по време на образованието отварят възможности за бъдещо развитие¹⁰.

Според други проучвания, в които вземат участие млади хора на възраст между 19 и 24 години, студентите, прекарвали по-дълго време в света на бизнеса, придобивайки опит чрез стажове, могат да печелят значително повече в сравнение с техните връстници със същото образование. Пълнолетните млади хора в развити страни – членки на ЕС, взели участие в **поне четири или повече стажа по време на образованието си**, годишно печелят средно по 26 700 евро на около 25 годишна възраст. Общата сума е приблизително с 4 150 евро на година повече от тези, които не са успели да осъществят пряк контакт с бизнеса¹¹.

Стажът е изключително полезна форма за придобиване на опит. По време на стажуването си студентът усвоява познания за даден вид стопанска дейност или професия, които ще му помагат за по-лесно интегриране в организацията ви. За него е важно да получи информация за своите силни и слаби страни директно от реален работодател.

На въпрос на Jobtiger „Допринасят ли стажантските програми за подходящата реализация на младите хора“ близо 64 % от анкетирания са отговорили „Да, ако са свързани с реално придобиване на знания и

¹⁰ Вж. на: https://www.deloitte.com/assets/Dcom-Global/Local%20Assets/Documents/Central%20Europe/FirstSteps/FirstSteps2013_web_v03.pdf#page=60&zoom=130,0,842

¹¹ Вж. на: <http://newtrend.bg/business/hr-business/profesionalniyat-stazh-kato-vzmozhnost-za-izbor-na-kariera-i-po-dobro-zaplashhane>

опит“ (Вж. фигура 5)¹².



Фигура 5. Принос на стажантските програми за професионалната реализация на младите хора
Източник: По: [http://www.jobtiger.bg/anketa/doprinasyat-li-stazhantskite-programi-za-podhodyashtata-profesionalna-realizatsiya-na-mladite-hora-193-2]

Независимо от мотивите на компаниите да предлагат повече стажове крайният ефект за студентите и неотдавна дипломиралите се висшисти е положителен. За тях това е възможност да натрупат реален бизнес опит, който ще им даде предимство при търсенето на постоянна работа след това. Факт е също, че много от фирмите използват стажантските програми като успешна форма за подбор на бъдещи служители.

В рамките на стажантската програма стажантът работи като всеки друг служител, но целта му е да бъде наставяван, наблюдаван и обучаван. **Положителните характеристики** на стажантските програми за студентите се изразяват в:

- **Помогат на студента да се ориентира в професията** – много хора си мечтаят да заемат определена позиция в международна или определена от тях организация. Но невинаги имат достатъчно информация, която да им помогне да направят ясна преценка дали тази професия отговаря на тяхната личност и го колко е подходяща. Независимо че са

инвестирали време, усилия и средства за обучение в университет по специалност, която трябва да ги подготви за мечтаната професия, младите хора имат отлична възможност да проверят от първо лице и чрез собствените си емоции и опит дали тази професия отговаря на техните интереси и потребности¹³.

- Има студенти, които учат висше образование, без да са съвсем наясно какво ще правят, след като завършат. Лекциите по някои специалности са твърде теоретични. Много от младите хора не могат да преценят дали това е тяхната професия и продължават образованието си по инерция. Стажантските програми в организацията са добър начин за студентите да се запознаят с реалната работна среда и да видят дали конкретна професия е за тях. За тези, които не са особено уверени, че това, което учат сега, години по-късно ще го практикуват ежедневно, стажантските програми са безценна опция да изпробват до колко са открили подходящата работа. Ако се окаже, че има сериозно разминаване между очакванията на стажантите и действителния характер на професията, работния климат в организацията, то много осъзнато могат да направят промени: нова специалност, друга професия, различна организация и т.н.
- **Подпомагат студентите да натрупат практически опит** – Включвайки се в стажантска програма, студентът има възможност както да провери и усъвършенства своите способности, качества и умения, така и да получи ценни познания и опит в определена област, в повечето случаи пряко свързани със специалността, която изучават в университета. За тях това е възможност да натрупат реален бизнес опит, който ще им даде предимство при търсенето

¹² Вж. на: <http://www.jobtiger.bg/anketa/doprinasyat-li-stazhantskite-programi-za-podhodyashtata-profesionalna-realizatsiya-na-mladite-hora-193-2>

¹³ Вж. на: <http://www.jobtiger.bg/anketa/doprinasyat-li-stazhantskite-programi-za-podhodyashtata-profesionalna-realizatsiya-na-mladite-hora-193-2>

на постоянна работа след това. Практичните програми помагат на младите хора да свикнат с цялостния климат на работната среда – работно време, задачи, срокове за изпълнение, комуникация с колеги, корпоративна йерархия.

- Друга много полезна характеристика на стажантската програма за студентите е това, че им дава **възможност да преминат през процеса на подбор в една корпоративна институция**. Много от студентите за първи път се изправят пред необходимостта да подготвят автобиография, мотивационно писмо и да се срещнат очи в очи със специалист от отдел „Човешки ресурси“ на интервю¹⁴.
- **Стажантските програми са възможност без рискове студентите да преобразуват всички натрупани знания от университета в качествени и продуктивни умения** – стажът е отлична възможност за младите хора да излязат от учебните зали и да седнат за известно време на стола на работещия човек. Не е тайна, че в България има огромна пропаст между образование и практика. Материята, която се усвоява в университетите, е повече или по-малко полезна, но тя е предимно теоретична и откъсната от реалните изисквания на трудовия пазар¹⁵.
- **Стажантските програми представляват „вход“ към привлекателни позиции и обещаваща кариера в международни компании**. Обикновено около 20 % от стажантите получават предложение за постоянна работа още по време на практиката или при нейното приключване¹⁶.
- **Създаване на професионални контакти** – дори, ако след приключване на ста-

¹⁴ Виж на: <http://www.jobtiger.bg/anketa/doprinasyat-listazhantskite-programi-za-podhodyashtata-profesionalna-realizatsiya-na-mladite-hora-193-2>

¹⁵ Виж на: <http://jobtiger.tv/professional/smisulut-ot-stazhovete-na-natsionalni-dni-na-karierata-2013>

¹⁶ Виж на: <http://www.jobtiger.bg/anketa/doprinasyat-listazhantskite-programi-za-podhodyashtata-profesionalna-realizatsiya-na-mladite-hora-193-2>

жа, стажантът на получи предложение за постоянна работа в организацията, то създадените по време на стажа професионални контакти могат да помогнат на студента при търсенето на работа след завършването на висшето му образование.

3. Проблеми при провеждането на стажантски програми

Много често като пречка пред успеха на една стажантска програма работодателите посочват проблема с ниската мотивация на студентите. Резултатите от проведени изследвания в страните от ЕС показват, че много от днешните студенти не могат да се фокусират и да продължат започнатия професионален път след завършване на стажа, наблюдават се **непоследователност в действията им, влошаване в качеството на работата, невъзможност за вземане на самостоятелни решения и безпристрастност**. Именно това са и притесненията на голяма част от работодателите, когато наемат млади служители, тепърва започващи своята кариера¹⁷.

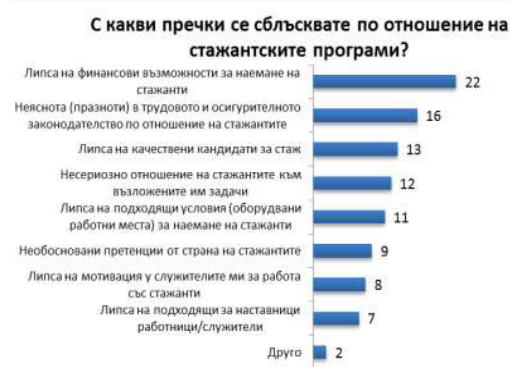
Според проучването на БСК, анкетираните работодатели, които не са предоставили места за стажуване, обясняват решението си с (вж. фигура 6):

- 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 %),

¹⁷ Виж на: <http://newtrend.bg/business/hr-business/profesionalniyat-stazh-kato-vzmozhnost-za-izbor-na-kariera-i-po-dobro-zaplashhane>

Статии

- 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 %)



Фигура 6. Пречки пред работодателите при осъществяване на стажантските програми
Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

Студентите от своя страна често посочват като пречка пред успеха на стажантската програма финансовите си проблеми и нуждата им от платена работа. Само 1 % от анкетираните от БСК стажанти твърдят, че са напълно доволни от стажа и че всичко им е харесало (вж. Фигура 7).

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 %).



Фигура 7. Оплаквания на стажантите от проведената стажантска програма
Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

4. Качество на стажантските програми

Да се организира **стажантска програма**, която да е в синхрон с дългосрочните цели на една организация, изобщо не е проста и лесна задача. Освен това, често провеждането на такава програма излиза доста скъпо на организациите, защото сумарно ресурсите, които отделят (хора, време, материална база) надхвърлят многократно видимите и измерими ползи от труда на стажуващите.

Не съществува универсален модел за успешни стажове. Въпреки това от успешно провежданите програми, които се прилагат понастоящем от частни и държавни организации в България, могат да бъдат изведени някои общи елементи, процеси и практики. Сред фактори за успех на стажа са¹⁸:

- подходящите хора;
- подходящата програма;
- подходящият стажант;
- осигуряване на наставник/ ментор;
- контрол.

Участвалите в проучването на БСК работодатели са помолени да оценят по шестобалната система качествата на своите стажанти по дадени критерии (вж. таблица 1).

¹⁸ Виж на: <http://www.fbo.bg/careerlib.php?id=67&ln=2>

Таблица 2. Оценка на работодателите за качествата на стажантите (в %)

	отлично	много добро	добро	средно	слабо	лошо
Желание за придобиване на нови знания и умения	13	39	26	13	9	0
Желание за професионално развитие	19	35	23	13	10	0
Дигитални компетенции	7	26	23	19	19	6
Ниво на знания	3	16	36	23	19	3
Готовност за активно включване в трудовия процес (проактивна позиция)	10	16	32	29	13	0
Креативно и иновативно мислене	10	10	29	19	29	3
Езикови компетенции	7	19	26	19	23	6
Ниво на умения	3	12	19	44	16	6
Трудови навици	7	3	17	36	30	7
Комуникационни компетенции	3	13	19	42	23	0
Умения за работа в екип	3	17	30	37	13	0
Справяне с конфликти и рискови ситуации	3	6	23	23	39	6

Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

Осреднените данни 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 %. (вж. фигура 8)



Фигура 8. Средна оценка на работодателите за качествата на студентите

Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

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.

В същото изследване отлична оценка стажантите дават 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 владение на чужд език и дигиталните компетенции. **Най-лоша оценка получават работодателите за недопускането на стажантите в екипната работа и при вземането на решения (вж таблица 3)¹⁹.**

¹⁹ Виж на: <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

Таблица 3. Оценка на стажантите за качеството на стажа (В %)

	отлично	много добро	добро	средно	слабо	лошо
Придобих нови знания, различни от тези в университета/училището	46	15	15	12	5	7
Сблъсках се с реални ситуации в практиката	37	17	27	7	7	5
Усъвършенствах комуникационните си способности	27	22	15	24	5	7
Делегираха ми конкретни отговорности и задачи	38	19	19	10	2	12
Научих се да отстоявам професионални позиции и тези	10	32	15	15	8	20
Научих се да работя в екип	15	24	24	20	7	10
Придобих трудови навици	20	24	27	15	2	12
Усъвършенствах владението на чужд език	7	12	24	16	17	24
Усъвършенствах дигиталните си компетенции	12	20	22	22	7	17
Участвах в екипната работа при вземането на решения	12	15	15	19	17	22

Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

По-големият процент от анкетираните стажанти оценяват средно **нивото на проведения 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 (Вж. фигура 9)



Фигура 9. Средна оценка на стажантите за предоставените им от работодателите условия
Източник: БСК, <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Anketa-stajanti-2012-press.pdf>

Студентските стажове са естествен механизъм за изграждане на връзка между академичното образование и бизнеса, чрез обогатяването на теоретичните познания с практически умения и опит в работа с новите технологии. Диалогът между университета и работодателя е ключов фактор

при провеждането на стажантски програми. От особена важност е да се демонстрира респект към приоритетите и ограниченията, с които трябва да се съобразяват и двете страни, защото единствено в партньорство могат да постигнат своите цели – ефективна реализация на студентите на пазара на труда.

Кариерният център би могъл да е мястото, където се осъществява диалогът и се планират нововъведенията – чрез тях фирмите могат да получат канализиран, бърз достъп и директен контакт с академично ръководство и преподаватели, което ще ускори навлизането на съвременни бизнес практики и знания в университетските програми²⁰.

Заклучение

Динамиката в бизнеса през последните години повиши качеството на стажантите, а и на самите стажове. Повечето организации вече не могат да си позволят да приемат млади хора, които просто да седят в офиса или да правят кафе. В по-голяма част от стажантските програми времето на младежите в организацията се уплътнява с реални ангажменти, които едновременно подпомагат тяхното професионално развитие и създават стойност за

²⁰ Виж на: <http://www.fbo.bg/careerlib.php?id=67&ln=2>

Статии

работодателя.

Стажантските програми са възможност за преобразуване на знанията на младите хора от университета/училището в умения, чрез които те да постигат набелязаните цели в бъдещ план. Опитът е онзи важен ресурс, който превръща младите хора в професионалисти и им помага да се справят с предизвикателствата на живота. В тези критични икономически времена той става още по-ценен, тъй като е много по-трудно достъпен. Успешната кариера в България не е невъзможна, но изисква внимателно планиране още в последните класове на гимназията.

Литература

1. Все повече фирми развиват собствени стажантски програми, Българска стопанска камара [online], (2012), наличен на: <http://www.bia-bg.com/news/14528> , [посетен на: 16.05.2013]
2. Допринасят ли стажантските програми за подходящата професионална реализация на младите хора?, JobTiger [online], наличен на: <http://www.jobtiger.bg/anketa/doprinasyat-li-stazhantskite-programi-za-podhodyashtata-profesionalna-realizatsiya-na-mladite-hora-193-2>, [посетен на: 19.09.2013]
3. КръстеВ, Ал. (2013), Професионалният стаж като възможност за избор на кариера и по-добро заплащане[online], наличен на: <http://newtrend.bg/business/hr-business/profesionalniyat-stazh-kato-vzmozhnost-za-izbor-na-kariera-i-po-dobro-zaplashhane>, [посетен на: 13.09.2013]

Стажантските програми

vzmozhnost-za-izbor-na-kariera-i-po-dobro-zaplashhane, [посетен на: 13.09.2013]

4. Марков, С. (2013), Смисълът от стажовете на Национални дни на кариерата 2013 [online], наличен на: <http://jobtiger.tv/professional/smisulut-ot-stazhovete-na-natsionalni-dni-na-karierata-2013>, [посетен на: 09.08.2013]
5. Младите хора вярват, че стажът е трамплин към постоянна работа , Online списание Твоят бизнес [online], (2013), наличен на: <http://www.tbmagazine.net/statia/mladite-hora-vyarvat-che-stazht-e-tramplin-km-postoyanna-rabota.html>, [посетен на: 27.08.2013]
6. Моята кариера, пътеводител. Възходът на стажантските програми [online], 2012, наличен на: http://www.karieri.bg/static/mojata_kariera/MyCareer2012.pdf , [посетен на: 07.08.2013]
7. Наръчник за провеждане на студентски стажове, Фондация за бизнеса и образованието [online], 2005, наличен на: <http://www.fbo.bg/careerlib.php?id=67&ln=2>, [посетен на: 12.04.2013]
8. First Step In the Labor Market, International survey of students and graduates , Deloitte Central Europe [online], 2013, available at: https://www.deloitte.com/assets/Dcom-Global/Local%20Assets/Documents/Central%20Europe/Firststeps/FirstSteps2013_web_v03.pdf#page=60&zoom=130,0,842, [Accessed 17 September 2013]