



Рейтингова система на работодателите

Концептуална рамка
25.07.2012

Критерии и принципи за подбор на показатели

Критерии за подбор :

- Сравнимост
- Значимост и същественост;
- Разбираемост;
- Надеждност и възможност за проверка и верификация

Принципи:

- Универсалност;
- Поетапност;
- Възможност за последователност на измерванията

Източници на информация

- ГФО;
- Публично достъпни данни и информация от регистри;
- Информация от интернет-страниците на кандидатите;
- Подписани въпросници (анкети) на кандидатите;
- Информация от работниците, служителите и партньорите.

Период и повтаряемост:

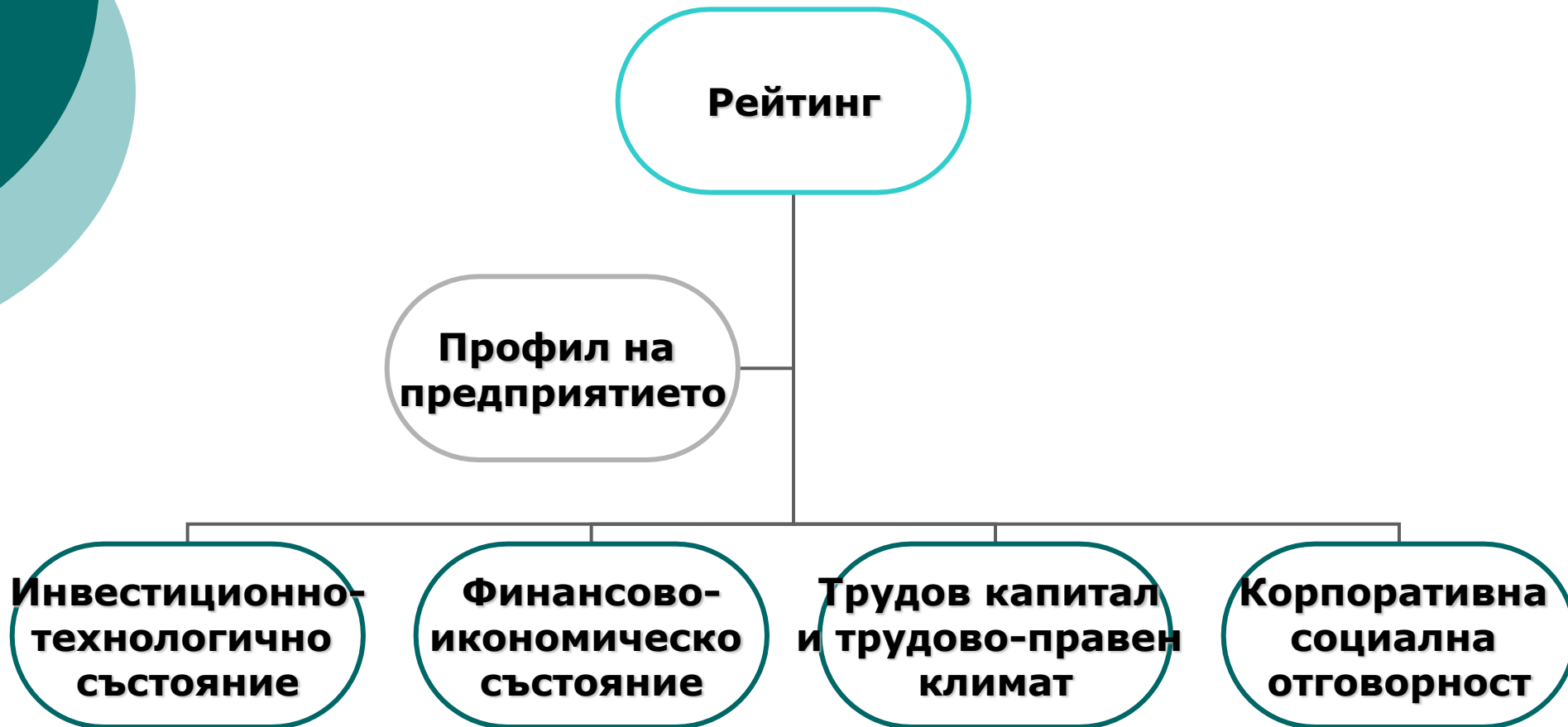
- **При старта на системата;**
- **Ежегодно:** преизчисляване след публикуване на ГФО от предприятията;
- **Текущо:** По искане на кандидати (предприятия)

Обхват на предприятията:

- Първоначален подбор: **водещи** за икономическите сектори предприятия, според:
 - Брой работници и служители
 - Разходи за заплати и социални осигуровки
 - Годишен оборот
 - Декларирана печалба преди данъци
 - Данък печалба
- Текущо: според проявен интерес и представена заявка от съответното предприятие

Групи показатели

(декомпозират се на индикатори и подиндикатори):



Профил на предприятието (ПП)

- Стандартна информация за идентифициране – адрес, икономическа дейност и т.н.
- Характер на собствеността
- История на създаването
- Продукти и услуги
- Сертификати и системи за управление
- Оперативна структура на предприятието
- Технологична структура
- Получени награди

Инвестиционно-технологично състояние (ИТ)

- Инвестиции – вкл. по групи, период на изследване мин. 10 г.
- Развойна дейност – персонал, патенти, лицензии, разходи
- Продукти – според добавената стойност
- Филиали, дружества – по продукти, услуги – извън България
- Придобиване на предприятието. Динамика в промяната на собствеността
- Технологии в предприятието
- Ресурси – енергия, вода и др. по типове, обем и количества
- Производни показатели: ROE, ROI; енергоинтензивност на производството

Например, възможни индекси за измерване на показателя *Ефективност на разработването на нови продукти*

- Индекс на ИРД – съотношение между броя на нововъведените продукти към броя на разработките на нови продукти, които се очаква да приключат в следващите 12 месеца.
- Индекс на новите продукти – съотношение между приходите от продукти и услуги, въведени на пазара през последните 12 месеца към общите приходи на предприятието. Индексът показва възможностите на предприятието да адаптира своите продукти и услуги към променящите се изисквания на клиентите и очакванията за промени.

Финансово-икономическо състояние (ФИ)

- Финансови резултати – печалба, данъци, нетни приходи от продажби; износ и др.
- Структура на разходите; динамика;
- Структура на пазарите и клиентите
- Конкуренти – вътрешни и външни
- Зависимост от внос
- Производни показатели – финансов резултат на една акция, индекс на ликвидност, автономност и др.

Трудов капитал и трудово-правен климат (ТК)

- Работна сила – по типове договори, възраст, квалификация и пол
- Брой наети лица и заплащане по възрастови групи, квалификация и пол
- Процент на работниците и служителите, обхванати от колективни трудови договори от общата работна сила в предприятието
- Трудови злополуки и заболявания (брой), загубени календарни дни (общо и разпределени по причини)
- Разходи за персонал – общо, работни заплати, социални и здравни осигуровки – в хил.лева.
- Производни показатели: средна работна заплата, печалба на едно лице, производителност на труда, разходи за обучение на едно лице, сравнение с МОД и др.

Трудов капитал и трудово-правен климат (ТК)

- Текучество на персонала (баланс на работната сила, постъпили, напуснали и т.н.)
- Политики по развитие на уменията и образователни програми, измервано чрез среден брой часове за обучение на един нает, вкл. по категории служители
- Инвентаризация на уменията
- Глоби за нарушения на законите и подзаконовите нормативни актове, уреждащи трудово-правните отношения – брой и размер
- Наличие на система за оценка на персонала и политики за насърчаване на таланта
- Наличие на система или установена процедура, която да дава възможност за обратна връзка с персонала и справяне с оплакванията
- Бенчмарк с информация от служителите и работниците в предприятието


Например, възможен индекс за измерване на показателя *Инвентаризация на уменията*

- Изразява се чрез индекс за инвентаризация на уменията – описва способността на организацията да запълни потребностите от умения на служителите си за да осъществява своята стопанска дейност. Аутсорсваните дейности не са част от тази инвентаризация.

Изчислява се като съотношение между общия брой на уменията (компетенциите), запълнени от наличните служители, към общия брой на необходимите умения.

Корпоративна социална отговорност (КСО)

- Бенчмарк с доброволно приети цели за КСО (декларация отчитане, следене)
- Наличие на трудови стандарти и/или етичен кодекс
- Съвместяване на работа и личен живот:
 - Дял на жените продължаващи работа в предприятието след отпуск по майчинство;
 - Политика на доброволчество – персонално развитие и усвояване на умения в обществото, приложени в компанията – дял на персонала зает с доброволчески дейности и човекодни заетост
- Наличие на писмена политика/процедура срещу дискриминацията



Рейтингова система на работодателите

Концептуална рамка
25.07.2012