

## СТАЖАНТСКИ ПРАКТИКИ В БЪЛГАРИЯ ПО ПРИМЕРА НА „ШОПМЕТРИКС ЕВРОПА“ ООД

**Марияна Петкова, Емил Цанков**

*Фирма: „Шопметрикс Европа“ ООД*

*Служебен адрес: 9000, гр. Варна, България, бул. „Сливница“ № 189, ет. 3, офис 34*

*Е-мейл: mpetkova@shopmetrics.com; mariana\_sz@abv.bg*

### РЕЗЮМЕ

Обект на настоящото изследване са стажантските практики. Те са важни от гледна точка на факта, че обвързват субекти, от които в голяма степен зависи развитието на икономиката в бъдеще. Темата е изключително актуална в контекста на преминаващата икономическа криза, което стимулира радикална промяна в националните икономики, за да могат да си осигурят конкурентни предимства в динамичната пазарна конюнктура. Приложимостта на образованието в реалния бизнес и подготвеността на кадрите, които излизат от българските университети е значим проблем, който може да бъде решен стига да бъдат прокарани пътищата на необходимата промяна. Целта на разработката е да изведе примери за добри практики, от които да се възползват бизнесът, образованието и студентите, за да осъществят взаимно успешни стажантски програми. Разработката се базира главно на лични авторови наблюдения, резултати от проведено за целта анкетно проучване и данни от достоверни публикации.

### Увод

Стажът е вид трудов опит за навлизане в дадено поприще. В основата му стои стремежът към развитие на професионална кариера, за която обикновено се изисква определена степен на образование. По време на стажантска програма хора в началото на своята работна реализация, обикновено студенти, биват въввлечени в реални бизнес ситуации, което цели придобиване на начален опит, създаване на мрежови контакти и обратна връзка за наличните умения и тяхната приложимост.

Добрата стажантска програма допринася за развитието на студентите, бизнеса, образованието и цялата икономика, затова ще изведем някои от добрите практики в тази област в светлината на опита на Шопметрикс Европа ООД с тях. За целта са използвани първични<sup>1</sup> и вторични<sup>2</sup> данни, както и лични наблюдения. Посочените добри практики имат за цел извличане на максимална полза от стажантските програми за бизнеса, стажантите, образователната система, и обществото като цяло, като не бива да се пренебрегва фактът, че различните индустрии имат различни изисквания към човешкия капитал.

Талантите са уникални и от съвместните усилия на бизнеса и образованието зависи те да бъдат оценени и насочени в сфера, в която отличното им представяне ще срещне удовлетворението от добре свършената работа. Основните действащи лица в този процес са студентите, фирмите и образованието, като макросредата на национално и международно равнище опосредства тяхната среща. Затова е необходимо стажантските програми да бъдат разгледани от няколко различни перспективи, които си оказват взаимно влияние.

От гледна точка на практическите аспекти на мениджмънта стажантските програми разкриват възможност за селектиране на потенциални служители. Проблем пред бизнеса е липсата на достатъчно подготвени кадри, при което често се наемат непрофесионалисти, които не познават фирмата и допускат множество грешки, причиняват щети на цялата организация. При наемането на стажанти се задоволява необходимостта от бъдещо назначаване на служители, при което вече е преминал периода на интеграция. Започвайки

---

<sup>1</sup> Данни, набрани конкретно за разработката.

<sup>2</sup> Предварително набрани данни от други източници.

работа след като е прекарал известно време във фирмата, служителят вече е запознат с фирмената дисциплина и е по-малко вероятно да допусне фатални за организацията грешки. По време на стажта се селектират мотивираните и способни хора и се дава възможност за по-задълбочена оценка на евентуалния член на екипа още преди назначаване на работа. От едно единствено интервю се добива бегло впечатление от човека, докато след известно време съвместна работа представата става по-ясна. За някои фирми стажантските програми все още са само средство за придобиване на допълнителен човешки ресурс на ниска цена и дори безплатно, но не бива да се забравя, че те могат да бъдат източник на нови и свежи идеи в динамиката на пазарното развитие.

### **Методология и анализ на проведеното изследване**

Чрез стажантските програми фирмите демонстрират корпоративна социална отговорност, показват, че са обществено ангажирани и ги е грижа за професионалната подготовка на кадрите в страната, дори да не останат на работа при тях след обучението. По този начин се подпомага развитието на икономика, базирана на знанието.

За да се дадат съвети за създаване на успешна стажантска програма, които да отразяват мнението на студентите, е проведено проучване сред студентите в целевата група на Шопметрикс Европа ООД, а именно тези, които учат в Икономически университет-Варна и Технически университет-Варна. Анкетирани са 276 студенти, които отговарят на въпроси, целящи да установят нагласите им към стажантските програми. Проучването показва, че 75.99 % от тях учат, без да работят и около 71.68 % никога не са участвали в стажантска програма. Същевременно 87% са положително настроени към едно евентуално участие в стажантска програма. Това показва, една позитивна нагласа към стажантските програми и незадоволеност на пазара. Студентите биха участвали в стажантски програми, но съществува проблем, който ги спира, затова малка част от тях (около 28 %) реално са успели да го направят. Те смятат, че стажът би им помогнал за бъдеща професионална реализация, като придобиването на практически опит, възможността за оставане на постоянна работа и позитивният имидж на компанията ги стимулират най-активно към включване в такъв тип програма. Барьерите с най-силно влияние са липсата на време, невъзможността за съчетаване на стажта с университетските занятия, липсата на заплащане и негативен имидж на компанията. Студентите най-често отговарят, че биха се отказали от вече започнатата стажантска програма заради несъответствие в очакванията, липса на лична удовлетвореност и неразбирателство с наставник. Според респондентите оптималното време за стаж е между 1 и 3 месеца, като по-голямата част от тях са по-скоро негативно настроени към липсата на заплащане през този период.

Проведеното проучване показва, че студентите възприемат правилно същността на стажантските програми, а именно придобиването на практически опит и възможността за професионалната реализация и смятат, че те могат да им ги осигурят. От този момент успехът на стажантската програма зависи от компаниите. Създаването на успешна стажантска програма започва от вътрешнофирменото осъзнаване на необходимостта от нея. Независимо от водещата полза, цялата организация трябва да е убедена в необходимостта ѝ. Нужно е да се идентифицират очакваните ползи от наемането на стажанти, да се конкретизират задачите, които ще им се възлагат и целевият резултат. Трябва да е ясно кой се наема, какво се иска той да прави и защо, т.е. целите, дейностите и резултатите трябва да са недвусмислено дефинирани и за двете страни, за да не се разминават очакванията на студентите с реалността и да не се хаят излишни ресурси от страна на фирмата. Добре е мениджърите да са наясно, че платеният стаж е много по-привлекателен и липсата на заплащане може да лиши организацията от таланти, които нямат финансова стабилност да работят без да получават материална подкрепа в замяна. Стажът не бива да се удължава повече от шест месеца, особено ако е неплатен или с ниско заплащане, но не бива и да е по-

кратък от месец, защото не позволява необходимия опит и достатъчно съзнаване на дейността на компанията.

При промотиране на стажантската програма трябва да се наблегне на придобиването на практически опит и възможността за назначаване на постоянна работа при блестящо представяне, както и на позитивния имидж на фирмата. Знаейки, че може да получи като награда трудов договор, стажантът би бил много по-отговорен и мотивиран, а и в общия случай крайната цел на студентите е да си намерят работа по-специалността, която учат, затова една такава стажантска програма е много по-вероятно да бъде магнит за качествени кадри.

Що се отнася до личностните качества подборът на стажанти не бива да е по-лек от този на редовни служители. Всяка фирма трябва ясно да дефинира типа на членовете на екипа, които търси и да подготви подходящите изпитания за тях още на етап интервю.

При въвеждане в организационната структура следва да бъдат обяснени ценностите на организацията, за да се даде възможност на обучаващият се да се превърне в напълно интегриран член на екипа. Важно е с кого ще работи стажантът, за каква работа ще е отговорен, има ли фирмата капацитетът да наеме стажанти. Въпреки, че трябва да помагат на фирмата, те изискват внимание, обучение и надзор. Фирмата трябва да се погрижи за изясняване на правата и отговорностите между двете страни. Това е необходимо условие, за да не се допускат грешки, тъй като, ако стажантът превишавайки правомощията си навреди на фирмата, организацията страда най-много. Отговорността обикновено не може да се поеме от него, защото не е пълноправен член на организацията. Той рискува единствено престоя си във фирмата. Тъй като успешният стаж е основната му цел, знаейки правата и задълженията си, той не би ги нарушил, защото усилията, които е вложил са ресурс, който бива изхабен. Стажантите трябва да са наясно и какви са правата и отговорностите на техните ментори, да знаят към кого могат да се обърнат по различни въпроси.

Менторирането е ключов момент в същността на стажантската програма. Наставниците са хората, които имат най-пряка интеракция със стажантите, те са лицето на организацията за тях. Отношенията с менторите могат както да мотивират, така и да ги откажат, затова тези хора трябва да бъдат избирани много внимателно, да бъдат съдържани, умерени в действията си и достатъчно аналитични, за да могат бързо да преценят способностите на подчинените си. Необходима е постоянна обратна връзка по време на целия процес, за да може да се оптимизира взаимната полза. Стажантите следва да бъдат оценявани по обективни критерии, с които са запознати предварително, като най-важни при липсата на опит са личността, мотивацията и потенциалът за развитие. Обратната връзка от стажантите към менторите пък е важна за сливането на отличното представяне с личната удовлетвореност. По този начин може да се избегне разминаване в очакванията. В крайна сметка стажантската програма трябва да е една отворена система, която да има възможност да се допълва и развива. По този начин ще удовлетворява в максимална степен конкретните нужди на организацията и на стажантите, ще позволи на обучаващите се да се развиват и на фирмените процеси да се усъвършенстват, за да бъде конкурентоспособна компанията в динамичната пазарна конюнктура.

Последният етап от стажантската програма е удостоверяването на стажа и даването на препоръки. Дори и да няма възможност за наемане на нов служител на постоянна работа или студентът да не е успял да се впише пълноценно във фирмата, той е отделил от времето си, положил е усилия, които не бива да останат без награда. Препоръките и сертификатът оставят положителна представа у стажантите и запазват позитивния имидж на фирмата, което е важно за привличане на нови стажанти. Стажантските програми са една чудесна възможност за развиване на маркетинг от уста на уста, а не бива да забравяме, че доверието в бизнеса днес е водещо.

### **Ползи за висшите училища от стажантските програми**

От гледна точка на висшите училища, стажантските програми са една много добра възможност за обратна връзка и за анализ на практическата насоченост на образованието. Неговата цел не би била изпълнена, ако получените знания нямат приложимост в бизнеса, затова едно определено време, прекарано от студентите в реална работна среда би дало възможност да се разбере до колко учебният план включва „полезни“ за икономиката дисциплини и до колко обучаващите се са успели да ги усвоят. За да разберат това, университетите би следвало да изградят подходяща връзка с фирмите, от които да получават информация не само за представянето на студентите в техните стажантски програми, но и относно новите изисквания на пазара. Не бива да се забравя, че за да има полза от тази информацията, образователната система трябва да е достатъчно гъвкава и отворена към промени в организационния процес, учебните планове и начините на оценяване, защото и пазарната конюнктура е изключително динамична. По този начин и самите студенти, виждайки, че университетите се стремят да им осигурят връзка с работодателите, биха били по-положително настроени към учебния процес и биха давали повече от себе си, знаейки че това ще им помогне да изкарват прехраната си.

Установена практика на университетите в страната по отношение връзката с бизнеса е наличието на кариерен център. Той разпространява информация за работа и стажантски програми. Задаването на студентите на казуси от бизнеса също е добър пример за интеракция между теорията и практиката в икономиката. От катедра Маркетинг в Икономически университет – Варна, например дават възможност на обучаващите се в тази специалност да разработват комуникационни кампании на фирми от региона, като в последствие най-добрата бива осъществена. Също така студентите се съревновават за най-добра идея за уебсайт, интернет кампания, бранд и други, чрез което биват оценявани по различните дисциплини. Студентски съвет, Клуб Маркетинг и студентската организация AIESEC организират срещи със специалисти от различни сфери на икономиката, които помагат за ориентиране на младите в променливата бизнес среда. По време на тях се разиграват реални ситуации и се решават казуси, възникнали във фирмите. Отдел „Връзки с обществеността“ в Технически университет – Варна съдейства на фирмите, които са с насоченост в сферата на високите технологии и осигуряват стажантски практики на местно ниво, като предоставят възможност за презентации и директна връзка с катедрите, чрез която фирмите получават достоверна информация за това, кои са най-подходящите студенти за тях. По този начин става ясно, че отличното представяне на учебната скамейка не остава незабелязано, стимулт за развитие е по-голям. Участието на университета в програмата „Училищни и студентски практики“, по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007 – 2013 г.“ също е пример за работата по успешната реализация на неговите студенти.

Проблем пред много новодипломирали се висшисти е липсата на достатъчно практически умения, които да им помогнат да се докажат в работата. Все по-често изпъква въпросът за качеството на професионалната подготовка, с която студентите излизат от университетите. Дори и при едно по-високо ниво на образованието няма гаранции, че то ще бъде достатъчно практически насочено и до колко ще е обвързано с текущите нужди на бизнеса и перспективите за тяхното развитие. Стажантските програми са една отлична възможност за студентите да подобрят професионализма си въпреки слабостите на образователната система и освен да приложат знанията си на практика да научат още много за бизнеса, което теорията не може да им предостави.

Участието в стажантски програми прави младите по-силни и по-уверени в собствените им способности. Трудностите при намиране на работа, поради факта, че голяма част от работодателите търсят служители с богат трудов стаж, могат да ги демотивират в стремежа за развитие по специалността, изучавана в университета. Студентите се задоволяват със сезонна или временна работа, която изисква ниска или средна квалификация и е с

достатъчно добро заплащане за покриване на текущите им нужди. В същото време този вид заетост не им дава възможност да се развиват и израснат в йерархията.

Стажантските програми осигуряват прилагане на научните знания на практика, развиване на умения, които ще им помогнат да се развиват по-добре в работата им в бъдеще, и насочват студентите в области, в които могат да се реализират професионално.

Възможността за прилагане на теоретичните знания на практика показва на студентите, че изучаваното в университета не е напразно. Това събужда интереса им към учебните дисциплини и особено към тези, които имат отношение към стажантската програма, в която участват. Процесът на научаване се ускорява, защото е необходимо бързо адаптиране в работната среда и показване на най-добри резултати във възможно най-кратък период от време. Запознаването с начина на работа стимулира разчет на времето, дисциплина, лоялност, бързо вземане на решения, развитие на ефективни комуникативни умения и работа в екип. Студентите стават по-ангажирани със спазването на срокове когато от това зависи професионалната им реализация. Съприкосновението с реална фирмена среда и то в сферата на специалността на студента е трудно, когато става въпрос за области, в които се изисква професионален опит. Стажантската програма дава възможност за натрупване на такъв опит без предишен трудов стаж. Това стимулира младите да се развиват в бъдеще, дава им възможност да разберат в кое са добри и в кое не, кои от качествата им са ценни за бизнеса. Дори и да не остане на работа в същата фирма, по-вероятно е човек да намери работа след като е бил стажант, защото стажът в автобиографията показва дейност, ангажираност, стремеж към развитие. Придобитата реална представа за това, което се търси в бизнеса помага полезните качества да бъдат изтъкнати по най-добрия начин на интервю. Стажът дава възможност за избор и прави студентите по-уверени в способностите им. Контактите с нови хора подпомагат и личностното развитие, а създаването на професионални връзки и препоръките са своеобразен трамплин към бъдеща кариера.

Разглеждайки стажантските програми в глобален аспект, можем да заключим, че те имат голям социален принос към обществото. Той се изразява в предоставянето на младите на възможност да опитат различни професии и да разберат коя е най-подходяща за тях. Така в дългосрочен план се увеличава реализацията на кадрите в България, защото излизайки веднъж на пазара на труда, хората вече имат определен опит, наясно са с това, което се търси от работодателите и с това, което самите те желаят. Стажантската програма е и една чудесна перспектива за изкачване в йерархията без наличието на професионален опит преди това, което от своя страна би следвало да намали "изтичането на мозъци" от страната. Те са добра възможност и за опитване на нови професии, което в допълнение увеличава мобилността на човешките ресурси в различните сфери на национално ниво. Стажантските програми осигуряват по-подготвени кадри и по този начин обуславят развитието на по-добра икономика.

### **Стажантска програма на “Шопметрикс Европа” ООД**

В “Шопметрикс Европа” ООД се занимаваме със стажантски програми от около 2 години. Фирмата ни разработва иновационни решения, работещи в областта на набора и анализа на данни и усъвършенстване на потребителското обслужване. Нашите продукти и услуги са насочени към фирмите, занимаващи се с проучване на удовлетвореността на клиентите и развитие и управление на качеството.

С оглед на дейността на нашата компания, стажантите, които търсим са млади хора с интереси и образование в сферата на информационните технологии и икономиката. Ние сме наясно, че е трудно за младите да натрупат опит в области, за които наемането на работа изисква години трудов стаж и ценим мотивацията, личностните качества и упоритостта. Още повече, че липсата на опит е и липса на твърде различни разбирания за работата от тези в нашата фирма. Стажантът за нас е човек с много потенциал, който ние провокираме и

насочваме в подходящата за него посока. Независимо дали е подходящ или не за нашия екип, по време на програмата, той получава обратна връзка, която му показва в какво е добър и в какво не, което ще го тласне към правилната сфера.

За популяризиране на стажантските си програми използваме онлайн пространството, съвместна работа под формата на клъстер с други фирми в нашата област, чрез обща платформа за кандидатстване. Освен това си сътрудничим с университетите и преподавателите, които желаят да помогнат за реализацията на своите студенти. Работата с университетските преподаватели е изключително важна за нас, понеже целим да покажем какви знания и умения са нужни на бизнеса, за да имаме и ние по-подготвени кадри. Участието в различни презентации, форуми и програми също е добра възможност за популяризиране на нашите стажове, като маркетингът от уста на уста действа силно в наша полза.

Изпитанията при нас започват още на етап интервю. Ние знаем точно какъв тип хора търсим, подлагаме ги на предварително подготвени тестове и очакваме високи резултати на тях. Следва лично интервю за тези с най-добри резултати. По този начин студентът има възможност както да покаже своите познания, така и да докаже личностната си мотивация.

Избраните да започнат стаж в началото извършват общи задачи с цел запознаване с дейността на фирмата. След това се разделят в две направления, като едното изпълнява задачи, свързани с програмиране, а другото такива с икономически характер. Даваме възможност за участие в разработването на нови продукти, оптимизиране на старите и извършване на маркетингови изследвания и анализи, за да останем до колко стажантите биха успели, ако са постоянни служители. Поради тази причина мога да кажа, че стажантите при нас действително имат пряко съприкосновение с реалната бизнес среда. Икономически насочената програма цели развиване на комуникативни умения, изграждане на професионално и индивидуално отношение към клиента, бързо вземане на решения, проактивност и креативност. Освен това се подобряват грамотността на стажантите по български и английски език, уменията за извличане и анализ на информация и работата с офис приложения. При технически насочената програма акцентът е върху усъвършенстването на вече придобити знания и техники по програмиране и придобиването на нови. Всеки стажант има ментор, на когото трябва да се отчита ежедневно и на всеки час. По този начин се показва реално извършената работа от стажантите. Както за клиентите ни, така и за нас важни са резултатите. За постигането им стимулираме дисциплинираността и упоритостта.

Предвидили сме оценяване между стажантите и менторите в двете посоки. Отворени сме към съвети за по-ефективна работа и дори ги изискваме в края на всяка работна седмица. Стажантите оценяват качеството на зададените им инструкции и отговорите, които получават при възникване на неясноти. Менторите, от своя страна, оценяват спазването на инструкциите, трудовата дисциплина, качеството и времето на изпълнение на задачите, както и работата в екип и комуникационните умения. Обратната връзка оптимизира резултатите и подсказва още в начален етап какво може да се подобри и какво е различно в разбиранията на двете страни.

Стажантската ни програма се развива постоянно в зависимост от динамиката на работните процеси във фирмата и изискванията на пазара. За 2 години стаж в компанията ни са започнали около 160 стажанта, от които близо 40 са останали на постоянна работа. Те участват активно в разработването на нови продукти и усъвършенстването на настоящите ни услуги. Затова смятам, че нашите практики са едно работещо решение по проблема за приложимостта на образованието в реалния бизнес.

### **Заклучение**

На база анализа на данни и обобщението на добри практики бяха изведени полезни за българския бизнес и образование примери, които могат да бъдат своеобразен наръчник за провеждане на успешни стажантски програми. Чрез тях ще се заздравя връзката между образованието и реалния бизнес. В страната ще бъдат подготвяни кадри, които ще могат ефективно да се развиват в националния бизнес. По този начин ще се осигури развитието на една по-добра икономика в бъдеще.

Приложение:

### **Въпросник от анкетно проучване:**

Изследване на нагласите на студентите от ИУ-Варна и ТУ-Варна към стажантските програми

#### **ДЕМОГРАФСКИ БЛОК**

1. Моля посочете Вашия пол:

- а) Мъж
- б) Жена

2. Моля посочете в кой курс от обучението си в университета сте:

- а) Първи курс
- б) Втори курс
- в) Трети курс
- г) Четвърти курс
- д) Магистър
- е) Друго

3. Моля посочете в кой университет следвате:

- а) ИУ-Варна
- б) ТУ-Варна

4. Моля посочете Вашето социално положение:

- а) Учащ, безработен
- б) Учащ, работещ на непълен работен ден
- в) Учащ, работещ на пълен работен ден
- г) Учащ, стажант

5. Моля посочете месечния си доход:

- а) до 200 лв.
- б) над 200 до 400 лв.
- в) над 400 до 600 лв.
- г) над 600 лв.

#### **ВЪПРОСИ ЗА ИЗЯСНЯВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ КЪМ СТАЖАНТСКИТЕ ПРОГРАМИ**

6. Учатвали ли сте в стажантска програма?

- а) Участвам в момента

- б) Да, участвал/а съм преди по-малко от година
- в) Да, участвал/а съм преди повече от година
- г) Не

7. Бихте ли участвали в стажантска програма?

- а) Да
- б) По-скоро да
- в) Не мога да преценя
- г) По-скоро не
- д) Не

8. Смятате ли, че участието в стажантска програма ще Ви помогне за бъдеща професионална реализация?

- а) Да
- б) По-скоро да
- в) Не мога да преценя
- г) По-скоро не
- д) Не

9. Колко време бихте отделили за стажантска програма?

- а) По-малко от месец
- б) Между един и три месеца
- в) Между три и шест месеца
- г) Повече от шест месеца

10. Бихте ли участвали в стажантска програма без заплащане?

- а) Да
- б) По-скоро да
- в) Не мога да преценя
- г) По-скоро не
- д) Не

11. Какво би Ви подтикнало да участвате в стажантска програма (можете да посочите повече от един отговор)?

- а) Желание за придобиване на практически опит
- б) Възможност за оставане на работа след проключване на стажантската програма
- в) Желание за разнообразяване на ежедневието
- г) Атрактивна реклама
- д) Препоръка от приятел
- е) Препоръка от преподавател
- ж) Позитивен имидж на фирмата
- з) Нито едно от посочените

14. Какво би Ви спряло да участвате в стажантска програма (можете да посочите повече от един отговор)?

- а) Липса на време
- б) Невъзможност за съчетаване със занятията в университета
- в) Ниско заплащане
- г) Липса на заплащане
- д) Мнение на приятел

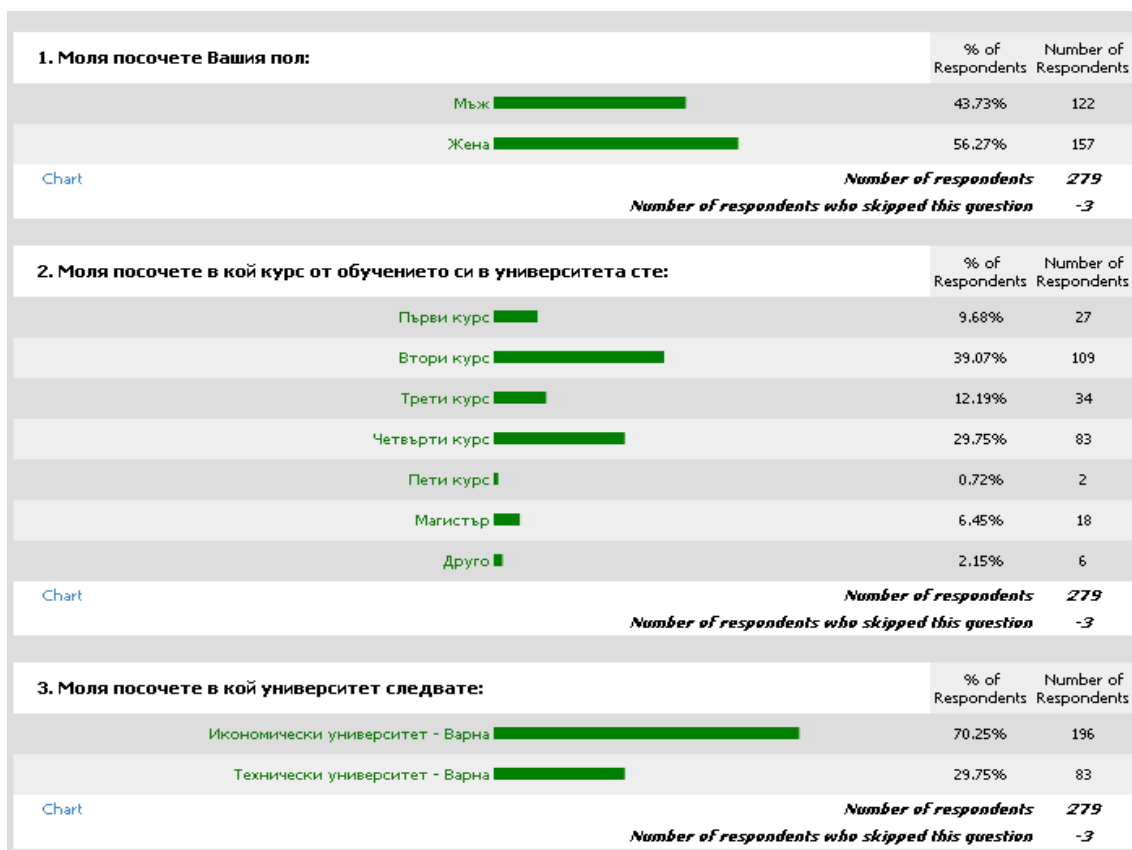


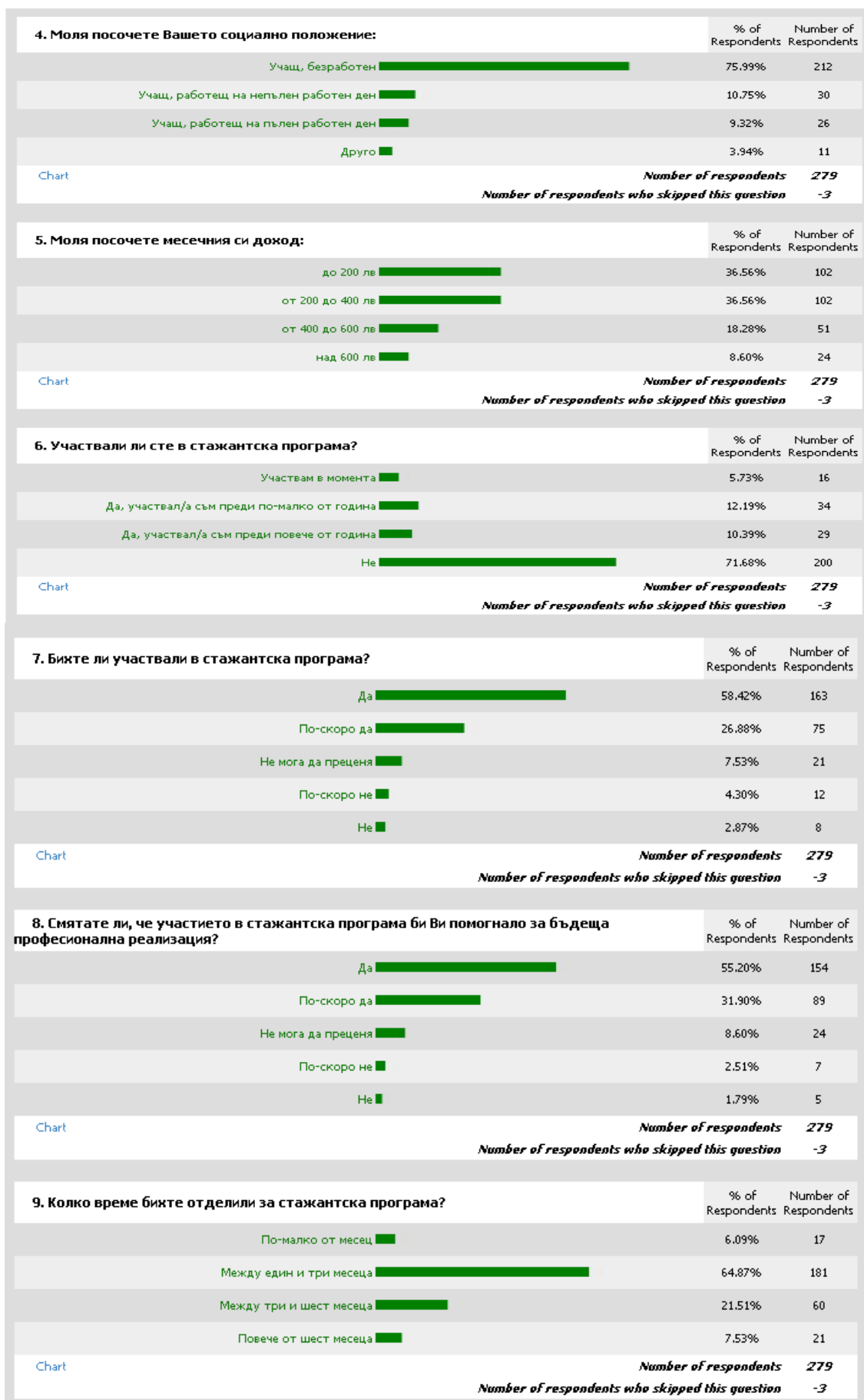
- е) Мнение на преподавател
- ж) Негативен имидж на фирмата, предлагаща стажантска програма
- з) Липса на възможност за оставане на работа след приключване на стажантската програма
- и) Нито едно от посочените

15. Какво би Ви отказало от започната вече стажантска програма (можете да посочите повече от един отговор)?

- а) Високи изисквания що се отнася до работните процеси
- б) Затруднения при изпълнение на задачите
- в) Строга трудова дисциплина
- г) Неразбирателство с колега
- д) Неразбирателство с наставник
- е) Липса на лична удовлетвореност
- ж) Несъответствие в очакванията
- з) Нито едно от посочените

**Данни от анализи:**





10. Бихте ли участвали в стажантска програма без заплащане?		% of Respondents	Number of Respondents
Да		12.19%	34
По-скоро да		18.64%	52
Не мога да преценя		16.49%	46
По-скоро не		36.56%	102
Не		16.13%	45
Chart		<b>Number of respondents</b>	<b>279</b>
		<b>Number of respondents who skipped this question</b>	<b>-3</b>

11. Какво би Ви подтикнало към участие в стажантска програма? (можете да посочите повече от един отговор)		% of Respondents	Number of Respondents
Желание за придобиване на практически опит		31.80%	262
Възможност за оставане на работа след приключване на стажантската програма		28.03%	231
Желание за разнообразяване на ежедневието		7.16%	59
Атрактивна реклама		2.18%	18
Препоръка от приятел		7.16%	59
Препоръка от преподавател		7.77%	64
Позитивен имидж на фирмата		15.05%	124
Нито едно от посочените		0.85%	7
Chart		<b>Number of respondents</b>	<b>279</b>
		<b>Number of respondents who skipped this question</b>	<b>-3</b>

12. Какво би Ви спряло да участвате в стажантска програма? (можете да посочите повече от един отговор)		% of Respondents	Number of Respondents
Липса на време		16.63%	149
Невъзможност за съчетаване със занятията в университета		18.86%	169
Ниско заплащане		7.92%	71
Липса на заплащане		17.19%	154
Мнение на приятел		5.47%	49
Мнение на преподавател		4.80%	43
Негативен имидж на фирмата, предлагаща стажантска програма		17.75%	159
Липса на възможност за оставане на работа след приключване на стажантската програма		9.71%	87
Нито едно от посочените		1.67%	15
Chart		<b>Number of respondents</b>	<b>279</b>
		<b>Number of respondents who skipped this question</b>	<b>-3</b>

13. Какво би Ви откъсало от започната вече стажантска програма? (можете да посочите повече от един отговор)		% of Respondents	Number of Respondents
Високи изисквания що се отнася до работните процеси		3.86%	25
Затруднения при изпълнение на задачите		6.94%	45
Строга трудова дисциплина		3.40%	22
Неразбирателство с колега		8.33%	54
Неразбирателство с наставник		16.36%	106
Липса на лична удовлетвореност		26.54%	172
Несъответствие в очакванията		28.70%	186
Нито едно от посочените		5.86%	38
Chart		<b>Number of respondents</b>	<b>279</b>
		<b>Number of respondents who skipped this question</b>	<b>-3</b>

**Използвана литература:**

1. Hillstrom, Internship Law & Legal Definition, <http://definitions.uslegal.com/i/internship/>, (02.03.2012 г.)
2. Bussinesdictionary, Internship, <http://www.businessdictionary.com/definition/internship.html/>, (02.03.2012 г.)
3. Фондация на бизнеса за образованието, 2005 г., Наръчник за провеждане на студентски стажове Съвети за работодателите и университетите, <http://www.fbo.bg/careerlib.php?id=67&ln=2/>, (02.03.2012 г.)
4. COMPUTERWORLD, 2008 г., „Стажовете – социална значимост и бизнес ползи“, [http://computerworld.bg/22791\\_stazhovete\\_socialna\\_znachimost\\_i\\_biznespolzi/](http://computerworld.bg/22791_stazhovete_socialna_znachimost_i_biznespolzi/), (02.03.2012 г.)
5. Монитор, 2011 г., „Топ фирми отварят врати за стажанти“, <http://www.monitor.bg/article?id=317199>, (02.03.2012 г.)
6. Румяна Цветкова, 2011 г., „Има смисъл да мечтаеш в България“, [http://bnr.bg/sites/radiobulgaria/Economy/Business/Pages/031111\\_da\\_me4tae6\\_v\\_balgariq.aspx](http://bnr.bg/sites/radiobulgaria/Economy/Business/Pages/031111_da_me4tae6_v_balgariq.aspx), (02.03.2012 г.)
7. „Самоделен маркетинг“, [http://www.capital.bg/karieri/suveti/2008/10/24/570472\\_samodelen\\_marketing/](http://www.capital.bg/karieri/suveti/2008/10/24/570472_samodelen_marketing/), (02.03.2012 г.)
8. Ангелина Генова, 2012 г., „Евтино, по-евтино, стажант“, [http://www.karieri.bg/karieri/suveti/1743882\\_evtino\\_po-evtino\\_stajant/](http://www.karieri.bg/karieri/suveti/1743882_evtino_po-evtino_stajant/), (02.03.2012 г.)
9. Common Best Bractice Code for High-Quality Internships, Gateways to the Professions Collaborative Forum, 2011
10. Застраховател прес, брой 11 (316), 2007 г., „Връзката между висшето образование и бизнеса – необходимо партньорство или осъзнато зло“,
11. National Association of College and Employers, Student Internship Guidebook
12. Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Концепции и практики за кариерно развитие
13. <http://www.jhsph.edu/>
14. <http://www.naceweb.org/>
15. <http://humanresources.about.com/>
16. <http://www.ue-varna.bg/>
17. <http://www.tu-varna.bg/>
18. <http://www.esurveyspro.com/>