



04: Разработване на модел за кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството

Съдържание

04: Разработване на модел за кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството.....	1
I. Въведение	3
II. Концепцията за кариерно ориентиране и ориентация.....	4
2.1. Цели	4
2.2 Системният подход.....	5
2.3 Моделът	6
2.4 Националният контекст на кариерното ориентиране в социалната икономика и предприемачеството в страните партньори	10
III. Описание на компонентите (подсистеми) на модела.....	14
Основни стъпки/действия.....	14
3.1 Проверка/идентифициране на идеи за социално предприемачество – национален опит ...	15
3.2 Проверка/Консултации на социални предприемачи дали имат достатъчно знания, умения и компетенции, за да бъдат успешен предприемач в социалната икономика – национален опит	19
3.3 Проверка/Консултация на социалните предприемачи на способността да генерират добри идеи за решаване на съществуващи социални и/или екологични проблеми – национален опит	21
3.4 Консултация на социални предприемачи за идеите за решаване на съществуващи социални и/или екологични проблеми – национален опит.....	22
3.5 Консултация на социални предприемачи, дали тяхното социално предприятие все още работи за решаване на съществуващи социални и/или екологични проблеми – национален опит.....	23
3.6 Консултиране на кандидатите да станат социални предприемачи при неуспешен резултат от тяхното кандидатстване.....	24





IV. Заключение 25

V. Приложения 27



I. Въведение

В този доклад екипът на партньорите прилага системен подход при разработването на модел за кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството. По този начин екипът се опитва да изработи ясна картина за това къде стои кариерното ориентиране в процеса на насърчване на хората от целевата група на проекта - млади неактивни хора, млади и/или самотни родители и хора с увреждания, да станат социални предприемачи. Осъзнаваме, че когнитивната перспектива дава важен поглед върху ключовите аспекти на предприемаческия процес и помага на областта на социалното предприемачество да отговори на три основни въпроса:

(1) Защо някои хора, но не други избират да станат предприемачи?

(2) Защо някои хора, но не други признават възможности за нови продукти или услуги, които могат да бъдат изгодно използвани?

(3) Защо някои предприемачи са толкова по-успешни от други? Идентифицирани са специфични познавателни фактори, свързани с всеки от тези въпроси, и се описват техните потенциални ефекти.¹

Екипът ни предположи, че отговорите на тези въпроси са налични и се основават на постиженията на когнитивната перспектива и на модела за идентифициране на потенциалните социални предприемачи сред целевите групи, разработен на предишния етап опитваме да разработим логична процедура за това какво трябва да бъде направено от организации, институции и лица с цел насочване на потенциалните социални предприемачи към успех.

Социалният предприемач трябва да има и следните качества: креативност, социално въздействие на идеята и етична тъкан². Творчеството има две части: поставяне на цели и решаване на проблеми. Социалните предприемачи са достатъчно креативни, за да имат визия какво искат да се случат и как тази визия да се случи.

В момента се правят първите стъпки за официално и институционално признаване значението на тази професия – правят се финансови схеми за подпомагане на социалните предприемачи, разработват се професионални стандарти и др. Като взема предвид политическото, икономическото и социалното положение и въз основа на опита на партньорите както в

¹ Р. Барон (R. Baron), *Когнитивната перспектива: ценен инструмент за отговор на основните въпроси „защо“ на предприемачеството, „Списание за бизнес начинания“, том 19, брой 2, март 2004 г., стр. 221-239.*

² Борнштейн, Давид (Bornstein, David) (2007). *Как да променим света*. Ню Йорк: Оксфордска университетска преса, стр. 121-122.



национален, така и в личен план, екипът на партньорите счита за много важно да даде своя принос в усилията на ЕС за подкрепа на социалните предприемачи в държавите-членки.

Резултат 4 „Разработване на модел за кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството“ на проект „Зона на социална иновация“ е неотменна част от веригата от резултати на този проект, а именно вече представения резултат 3 „Разработване на модел за идентифициране потенциални предприемачи сред целевата група“ и предстоящия резултат 5 „Разработване на програма за обучение в областта на социалната икономика, предприемачеството и иновациите“ и Резултат 6 „Развитие на игра в реалния живот на социалното предприемачество“.

II. Концепцията за кариерно ориентиране и ориентация

2.1. Цели

Партньорите определиха целите на Резултат 4 като:

- да посочат източници и да предоставят актуална информация за социалните предприятия, дейностите на социалната икономика, сферите на работа, партньорските организации и тяхната работа в областта
- да помогне на бъдещите предприемачи да разберат и развият необходимите умения, които да ги подготвят за избора на кариера в социалната икономика
- да предоставяме услугите си безпристрастно, поверително, ефективно и без дискриминация. Иновативният характер на кариерното ориентиране ще наблегне на много важни лични качества, като способността за поставяне на социални цели, толерантност и способността за преориентиране, с цел започване нова дейност.

Очаква се знанията и уменията за предприемачество да бъдат допълнени от предприемаческо отношение, което е достатъчно за социалната икономика. В случай на преодолим недостиг на предприемаческите умения или съответното отношение към социалната икономика, моделът предвижда тестове и обучения. Програмите за обучение за подпомагане на потенциалните социални предприемачи за преодоляване на дефицита на знания и умения ще бъдат разработени в Резултат 5 „Развитие на програма за обучение в областта на социалната икономика, предприемачеството и иновациите“.

Партньорите приемат за много важно създаването на условия в процеса на кариерно ориентиране, които да помогнат на индивида да развие социални и предприемачески компетенции.



Въздействието на модела включва няколко уязвими групи от хора – млади неактивни хора, млади и/или самотни родители, хора с увреждания според тяхната социална готовност да станат социални предприемачи.

2.2 Системният подход

Екипът на партньорите приложи системния подход при разработването на модела за кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството. Великият гръцки философ Аристотел е казал, че „цялото е по-голямо от сбора на неговите части“. Ние приехме това като потвърждение на полезността на системния подход, който е фокусиран върху общата картина на един процес и след оценка и разбиране на самата „система“, а се преминава към разглеждане на съставляващите части.

Една система се състои от взаимодействащи елементи или подсистеми. Разглеждайки модела на кариерно ориентиране за социалните предприемачи като система, която дава възможност да се представи като съвкупност от взаимосвързани и взаимозависими части, подредени по начин, който ще доведе до искания резултат. Подсистемите в модела са отделните съществени действия, предприети в процеса на кариерно ориентиране. Различните подсистеми са изследвани по-скоро в техните взаимовръзки, отколкото в изолация една от друга.

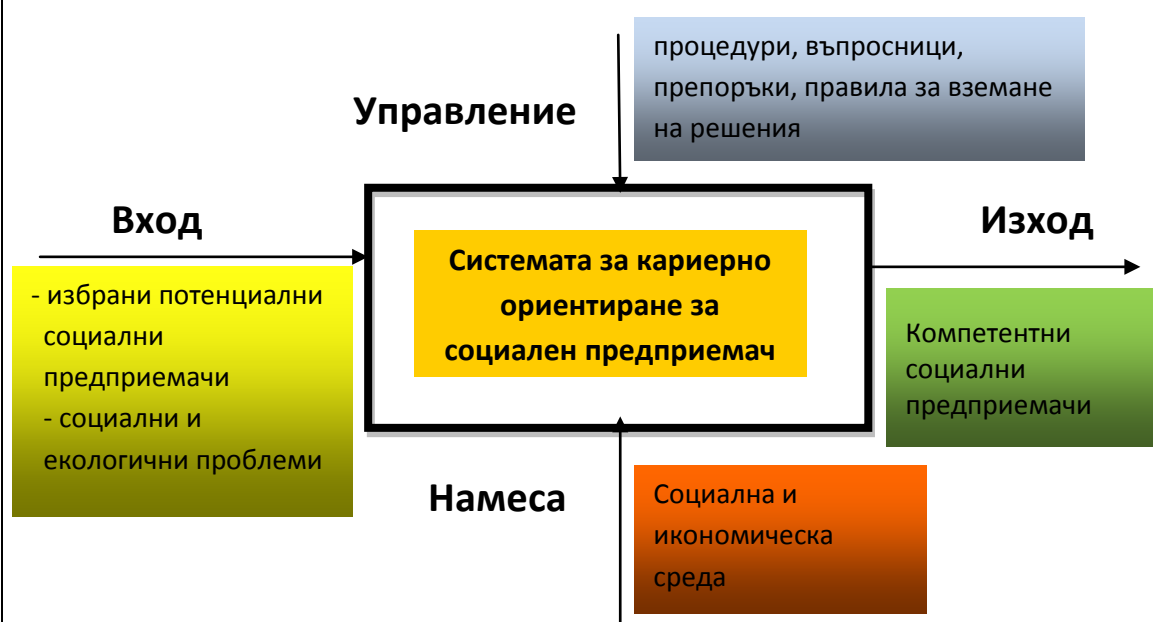
Моделът на кариерно ориентиране за социални предприемачи отразява организационната система и като такава има граница, която определя кои елементи са вътрешни и кои са външни. В линейния поток, изобразен от системния подход, външните части са елементите на вход и изход.

Базирахме своите изследвания и разработки на резултатите от предишната дейност – резултат 3. Така че входящите елементи към модела („системата“) са идентифицираните мотивирани потенциални социални предприемачи от целевата група.

Съответно изходящите елементи са социалните предприемачи, които имат необходимите социални, предприемачески и лични компетенции за успешна работа в социалната икономика. Или социални предприемачи, които имат потенциала, но се нуждаят от допълнителна помощ под формата на обучение, за да станат в крайна сметка успешни социални предприемачи.

В системния подход има още два елемента – „управление“ и „намеса/смущения“ от външния свят. Като "намеса" може да се разглежда социалната и икономическата среда, в която работи социалната икономика – законодателството, правилата, традициите, отношението на обществото и т.н. "Управлението" е първоначалният набор от процедури, въпросници, препоръки и правила за вземане на решения, които са основа за функционирането на подсистемите в системата. Плюс корекциите, адаптациите, допълненията, които се въвеждат по време на функционирането на системата.

На фигура 1 е представена идеята за системния подход към разработването на модел за кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството.



Фигура 1. Моделът на кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството, представен като система

2.3 Моделът

„Системата“ е съставена от различни подсистеми, представляващи процедурите, които трябва да се предприемат в рамките на модела. Бяха идентифицирани и разработени следните подсистеми в кариерното ориентиране в социалната икономика и предприемачеството:

(Подсистема-А) - процедура за проверка и идентифициране на идеи в сферата на социалната икономика, генерирани от членовете на целевата група:

- на входа към тази подсистема е пула от идентифицирани потенциални социални предприемачи от етапа на идентифициране, активиране и мотивиране;

- изходящи са или наличието на идеи за работа в социалната икономика, което ще доведе до преминаване към подсистема (Б), или лошото разбиране на социалните и/или екологичните проблеми на обществото, което ще доведе до преминаване към подсистема (В).

Целта на тази подсистема е да удостовери **способностите, креативността и капацитета за поемане на риск от потенциалните предприемачи при прилагането на социални идеи в социалните предприятия.**

(Подсистема-Б) – процедура за проверка на потенциалните социални предприемачи, които имат добри идеи за справяне със социални или екологични проблеми за дефицит на знания, умения и компетенции, за да бъдат успешен предприемач в социалната икономика:

- входящ от подсистема (А) – потенциални кандидати с добри идеи в сферата на социалната икономика,

- изходът е или потенциалният кандидат има достатъчно знания, умения и компетенции, за да започне успешен социален бизнес и е мотивиран да го направи и препоръката е да започне бизнес в социалната икономика, или знанията, уменията и компетенциите не са достатъчни и на потенциалния социален предприемач се препоръчва да проведе някои обучения за преодоляване на дефицитите.

Целта на тази подсистема е да потвърди самоувереността и мотивацията на лицето да стане предприемач, както и да провери знанията, уменията и компетенциите в предприемачеството, включително способностите за **сътрудничество и работа в мрежа – работа в екип**, както и способностите за **комуникация и планиране на дейности.**

(Подсистема-В) - процедура за проверка дали потенциалният кандидат има способността да генерира идеи за бизнес в социалната икономика:

- входът е от подсистема (А) - потенциални кандидати, чиито идеи за създаване на предприятие не са много ясни;

- изходящи са или потенциални кандидати, които имат необходимите умения за генериране на добри идеи за социално предприемачество и биват насочвани към подсистема (Г), където генерираните идеи ще бъдат проверени за релевантност, жизнеспособност, устойчивост и т.н., или кандидати, които нямат такива умения и трябва да им се препоръча да се насочат към различен вид бизнес/дейност.

Целта на тази подсистема е да идентифицира капацитета на потенциалния социален предприемач от целевата група **да забележи социален проблем и да го превърне в бизнес идея.**

(Подсистема-Г) – процедура за проверка на валидността и потенциала на социалните идеи, генерирани от кандидата:



- входът е от подсистема (B) – потенциални кандидати, които имат уменията да генерират идеи за социален бизнес;

- на изхода са или потенциални кандидати, които имат генерираната добра идея(и) за социално предприемачество или кандидати, които не са генерирали добра идея за социален бизнес и трябва да им се препоръча да се пробват в друг вид бизнес.

Целта на тази подсистема е **да утвърди бизнес идеята**, разработена от потенциалния социален предприемач, въз основа на валиден социален/екологичен проблем като осъществим и жизнеспособен.

(Подсистема-Д) – процедура за проверка дали функциониращите социални предприятия са все още социални, съответно дали техните предприемачи все още са социални такива:

- входът е от функциониращите социални предприятия;

- изходът е или положителен резултат – бизнесът и предприемачът все още са социални, или предприемачът е загубил или своите предприемачески умения, или е загубил социалното измерение на бизнеса и му се препоръчва да премине съответното обучение.

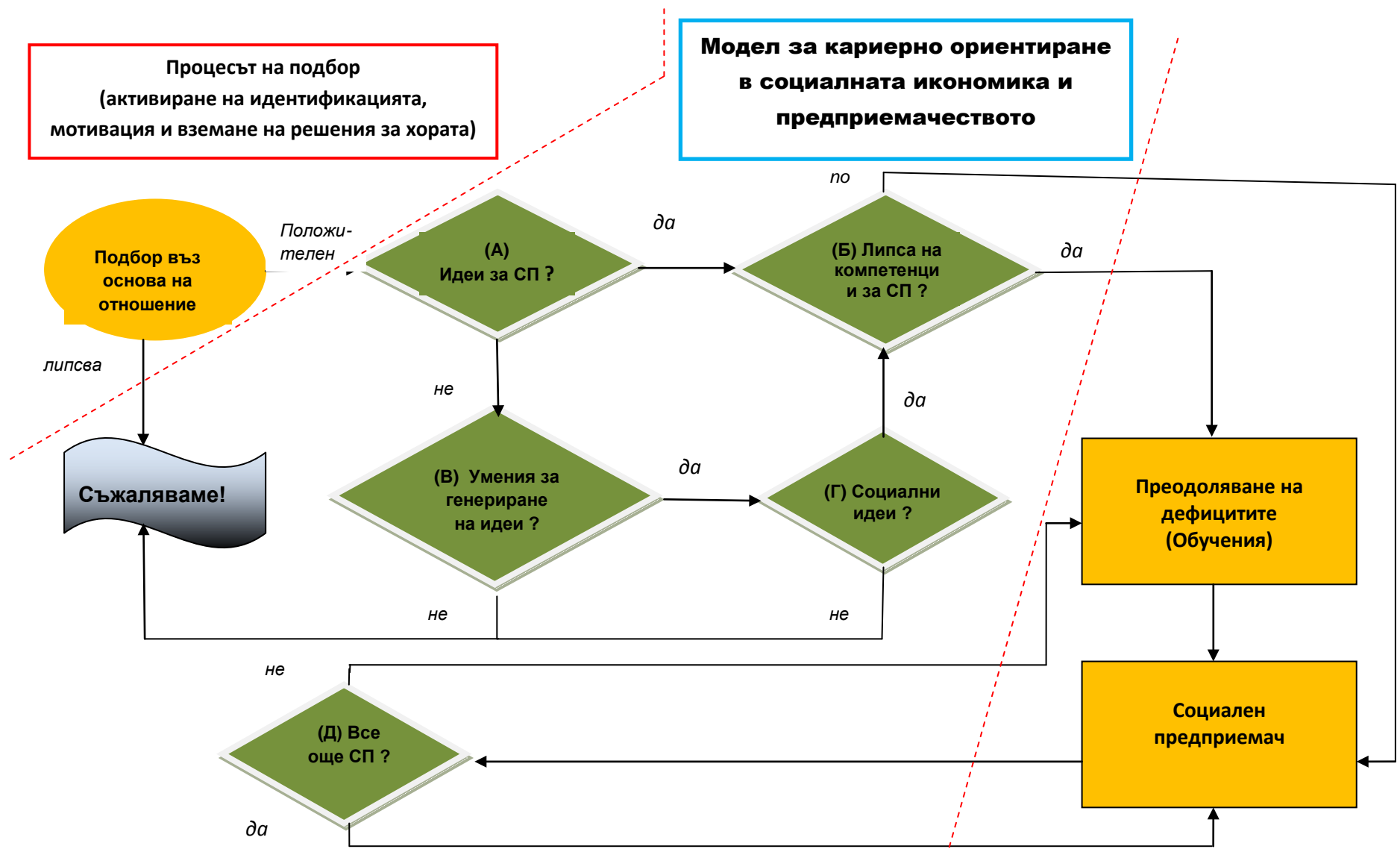
Целта на тази подсистема е да провери дали симбиозата между предприемаческите умения и социалното отношение на социалния предприемач все още е в добър баланс и функционира за успеха на социалното предприятие, както и способността **да се преориентира социалния бизнес**, ако е необходимо.

„**Намесата**“ на външния свят във функционирането на модела се дължи на промените във вероятно най-сложната външна система – социума – промени в законодателството, промени в икономическата среда, промени в политическата среда, промени в отношението на обществото и неговите членове към „системата“ и т.н.

„**Управлението**“ на системата „модел на кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството“ се състои от промените, въведени в първоначалното съдържание на процедурите, отразяващи промените в социално-икономическата и/или политическата среда.

На фигура 2 е представен „Моделът на кариерна ориентация за социалните предприемачи“, който илюстрира връзките между различните подсистеми, както и връзките със „системите“ от външния свят – самата социална икономика.





Процесът на подбор
(активиране на идентификацията,
мотивация и вземане на решения за хората)

Модел за кариерно ориентиране
в социалната икономика и
предприемачеството

Процесът на насърчаване
(опит за убеждаване на хората да
избират между конкретни възможности
за сметка на други)

Фигура 2

Модел за кариерно ориентиране в
социалната икономика и предприемачеството
(Резултат 4)

От фигурата става ясно, че „системата“ за кариерно ориентиране за социалните предприемачи не съществува във вакуум. Тя получава информация и приток на потенциални социални предприемачи от други системи като входящи, намеса и управление. Входящите преминават процес на трансформация в рамките на системата и напускат системата като изходящ резултат към други системи.

Обобщавайки модела, входа, управлението и намесата в „системата“ на кариерното ориентиране включват:

- наличие на социални и/или екологични проблеми,
- потенциални социални предприемачи – сред младите неактивни хора, млади и/или самотни родители, хора с увреждания,
- съществуваща социално-икономическа система – законодателство, традиции и др.

Изходящите на „системата“ са:

- образовани, мотивирани и способни социални предприемачи,
- функциониращи социални предприятия,
- решани, поне до известна степен, социални и/или екологични проблеми.

Моделът за кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачеството, който е самата „система“, описва процедурата за трансформиране на входящите в изходящи.

2.4 Националният контекст на кариерното ориентиране в социалната икономика и предприемачеството в страните партньори

Прилагането на елементите на кариерното ориентиране и ориентация в социалната икономика и социалното предприемачество се влияе и зависи от националното законодателство, местните традиции, специфичните социални и екологични въпроси, икономическите участници в страните партньори, както и от законодателството на ЕС и дейностите на Европейската комисия.

В **България**, следвайки помощта и препоръките на международните донори в началото и *достиганията на правото* на ЕС в предприсъединителния период и след присъединяването към ЕС, справянето със социалните и екологичните проблеми на страната практически се извършваше от неправителствените организации и организациите с нестопанска цел, които бяха много мотивирани, но им липсваха управленски умения. По-късно търговските организации, демонстриращи корпоративна социална отговорност, също започнаха да решават социални и екологични проблеми. Едва през 2019 г. беше приет Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика, който официализира социалното предприемачество и

даде тласък за подкрепа на социалните предприемачи, включително социалните насоки и ориентация.

В **Румъния** в рамките на инвестиционния приоритет 9.v „Насърчаване на социалното предприемачество и професионалната интеграция в социалните предприятия и социалната и солидарна икономика за улесняване на достъпа до заетост“, специфичната цел 4.16 „Укрепване на капацитета на предприятията от социалната икономика да работят устойчиво за себе си“ предполагат създаването и развитието на социалните предприятия. **Предприемачите в социалната сфера**, както от новоучредени предприятия, така и от вече съществуващи, ще могат да се възползват от консултантски/наставнически дейности, както и от обучение, което включва социалната област.

Във **Великобритания** кариерното ориентиране и обучение за социални предприемачи се предлагат в множество формати.

„Отворено обучение“ (част от Отворения университет) предлага набор от курсове за начално ниво за потенциални предприемачи. „Първи стъпки в иновациите и предприемачеството“ предлага въведение към иновациите и предприемачеството, въвеждане на ключови теми и терминология. Пълният курс предлага специфичен модул за социално предприемачество.

„Институтът за лидерство и управление“ предлага квалификации за социални предприятия на различни нива (хората имат достъп до онлайн портфолио и ресурси).

Сертификатът за управление на предприятие на „Института за лидерство и управление“ е курс от ниво 2, подходящ за всеки, който обмисля създаването на бизнес. Фокусирани върху потенциалните предприемачи, хората са в състояние да изградят съответните умения и знания.

Училището за социални предприемачи предлага интензивна дългогодишна програма за подкрепа, партньорска подкрепа и принос от експерти по социално предприемачество³.

През 2013 г. „Съветът за финансиране на висшето образование“ стартира програма в размер на 2 милиона британски лири в подкрепа на социалното предприемачество в университетите. Фондът се управлява и предоставя от Юенелтиди. Фондът насърчава университетите да действат като центрове за социални предприемачи. Пример е Насърчаване за предприятие (Inspire2Enterprise), център финансиран от Университета в Нортхемптън. Този сайт предоставя подкрепа, информация и съвети на всеки индивид или организация във Великобритания, които искат да започнат, ръководят или развият бизнес със социална цел. Съветниците са достъпни по телефон, имейл или чрез уеб камера⁴.

³ <https://www.the-sse.org/>

⁴ <https://www.northampton.ac.uk/more/business/business-support/inspire2enterprise/>

В **Испания** прилагането на кариерното ориентиране зависи от измерението и естеството на организацията, която насърчава социалното предприемачество.

Наблюдава се нарастваща тенденция на програми за кариерно ориентиране и инициативи, насърчавани от **посреднически организации** (обикновено организации от трети сектор, но също така и големи корпорации), насочени към привличане на потенциални социални предприемачи чрез покани, насочени към решаване на социални предизвикателства: (i) в много случаи тези предизвикателства са посочени от самите посреднически организации. Такъв е случаят с Ашока Испания (Ashoka) или Нитуа (Nittua) – организации, които имат собствени средства за подпомагане на социални предприемачи. Размерът на тези организации определя вида на подкрепата или степента на подкрепа за социалните предприемачи, за да материализират своите идеи; (ii) в други случаи предизвикателствата са посочени от частни компании (обикновено големи корпорации), които възлагат на междинни организации, които също са по-големи (асоциации, фондации или НПО) срещу съответен бюджет; (iii) по-малките посреднически организации управляват по-малки бюджети на местно ниво (от местни компании или обществени (общински или регионални) бюджети), съответно работата и ангажираността на доброволческите ментори придобиват по-голямо значение за оцеляването на програмите за насърчаване на социалното предприемачество. В тези случаи социалните предизвикателства се определят от самата организация или от предприемачи от средата, които желаят да изпълнят социален проект; (iv) има програми, които структурират подкрепа за предприемачи, само някои от които изискват заплащане от участниците; (v) **публичните организации** изпълняват програми за социално предприемачество, насочени към най-уязвимите сектори (неработещи, неучещи и необучаващи се, дългосрочно безработни, жени), за които се осъществява кариерно ориентиране въз основа на общо повтаряща се програма, в която участват обучители и ментори.

Може да се потвърди, че основната ос, която следва кариерното ориентиране в Испания, се основава на обучение и наставничество. В някои случаи тези дейности се допълват от посещения на/от успешни предприемачи, мотивационни семинари или събития за създаване на мрежа.

В **Австрия** кариерното ориентиране за социални предприемачи е област, която е запазена предимно за хора, които вече имат идея да стартират или вече са направили първите стъпки към създаването на компания. Много проекти имат за цел да създадат социални предприятия с цел интегриране на хора от уязвимите групи на пазара на труда и борба с бедността, но не целят да мотивират хората от уязвимите групи да започнат социално предприятие или да ги подкрепят сами да стартират социално предприятие.

Подходът за социално предприемачество също стана доста важен в Австрия - инициативи, хора и организации участват в награди за иновации, като наградата „**Вземи активен социален**



бизнес“, наградите „Социална бизнес покана“, „Награда за социално въздействие“, **SozialMarie** или основателското движение „Хъб за въздействие“ и експериментират с нови подходи за справяне с обществени предизвикателства като бедност, дискриминация или замърсяване. В областта на социалните предприятия се развива и екосистема от поддръжници и партньори в Австрия и в международен план: университети, социални инвеститори, частни спонсори и институции в публичния сектор. Центърът за компетентност на социалния предприемач (част от Икономическия университет във Виена) иска да даде съществен принос за това положително развитие и подкрепя действащи лица, споменати като научен партньор. В Австрия има и асоциация, наречена **СЕНА** - „Мрежа за социално предприемачество Австрия - застъпничество за предприемачество с положително социално въздействие“, която служи като независима и отворена платформа за информация, създаване на мрежи и връзки с обществеността от и за социални предприятия в Австрия.

Във **Франция**, подобно на всеки друг стартиращ бизнес, потенциалните социални предприемачи имат достъп до действащите лица за „класическата“ подкрепа. Въпреки това, класическата предприемаческа екосистема може да се окаже ограничена, за да отговори на някои специфики на проект за социален предприемач: управление на много участници, социално въздействие, специфични правни форми, хибридни икономически модели и т.н. Затова насоките са от съществено значение за всеки лидер на проект от самото начало. Да бъдеш предизвикан и съветван е истинско предимство да превърнеш проект за социално предприятие в реалност. За целта във Франция има стотици специализирани програми: програми за подпомагане на първите стъпки, пред-инкубатори, инкубатори, кооперативи за дейност и заетост, коуъркинг и др. Тези програми са предимно местни, тъй като целта им е да помогнат на местните социални предприемачи и имат мрежи или филиали в цяла Франция. По-голямата част от подбора на проекти се извършва чрез покана за представяне на предложения, където избора на социални предприемачи е в зависимост от няколко критерия, напр. (i) да имат социално или екологично въздействие, (ii) да имат реален потенциал по отношение на заетостта, (iii) да съответстват на целите на територията/сектора и темите, (iv) да имат отношение към територия (в някои случаи), (v) да притежават качеството, необходимо за социален предприемач; (vi) да има лидери, които изпълняват проекта; (vii) проектът да е финансово реалистичен; (viii) управлението на проекта е от значение, (ix) проектът да е устойчив.

Във всички партниращи партньори социалните предприемачи, желаещи да създадат или вече управляващи социално предприятие, не съществуват в „институционален вакуум“, а получават по един или друг начин помощ и подкрепа под формата на възможности за финансиране, обучение, наставничество, консултации от националните и местни институции (министерства, агенции, фондове, общини и др.) и национални и местни организации (НПО, бизнес и др.).



III. Описание на компонентите (подсистеми) на модела

Основни стъпки/действия

Стъпките в модела на кариерно ориентиране в социалната икономика и предприемачество, разработени от партньорския екип, следват връзките и потока на информация между подсистемите в терминологията на системния подход.

На „входа“ на модела за кариерно ориентиране е пулът от потенциални социални предприемачи от целевите групи, идентифицирани по време на процеса на идентификация, активиране и мотивация (резултат 3 от този проект).

Първа стъпка – проверка на идеите в сферата на социалната икономика, които се генерират от членовете на целевата група. Ако резултатите от тази стъпка са положителни, идва втората стъпка от кариерното ориентиране. Ако резултатите не са положителни, потенциалният социален предприемач се насочва към третата стъпка.

В приложение А е изброен набор от общи проблеми/въпроси, които трябва да бъдат идентифицирани на тази стъпка.

Втора стъпка – потенциалните социални предприемачи, които имат добри идеи за справяне със социални или екологични проблеми, са консултирани дали имат достатъчно знания, умения и компетенции, за да бъдат успешни предприемачи в социалната икономика. Ако резултатът е положителен, потенциалният социален предприемач се насърчава да започне социалния бизнес. Ако резултатът не е положителен – препоръчва се на потенциалния социален предприемач да проведе курс за обучение за преодоляване на дефицита на знания, умения и компетенции.

В приложение Б е изброен общият набор от знания, умения и компетентности за предприемачи, които трябва да бъдат проверени, за да се определи квалификацията на потенциалния социални предприемачи като мениджър и съответно да се идентифицират областите, в които ще бъде от полза допълнително обучение.

Трета стъпка – въпреки факта, че социалната идея на потенциалния предприемач не е много ясна, в третата стъпка се консултира/тества способността да се генерират добри идеи за решаване на съществуващи социални и/или екологични проблеми. Положителните резултати от тази стъпка е генерирана идея/и за социално предприятие и потенциалният социален предприемач се насочва към четвъртата стъпка от кариерното ръководство, където идеята/ите се проверяват за приложимост, жизнеспособност и др. В случай на отрицателен резултат на кандидата се препоръчва да потърси друга област на дейност.

Четвърта стъпка – идеите за социално предприятие, генерирани от потенциалния социален предприемач, се проверяват за приложимост, жизнеспособност и др. Ако резултатът е

положителен, кандидатът се насочва към втората стъпка за консултация, относно способността му да управлява успешен бизнес. В случай на отрицателен резултат на кандидата се препоръчва да потърси друга област на дейност.

В приложение В е изброен общ набор от дейности за проверка на способността на потенциалния SE да генерира социални идеи, които могат да бъдат реализирани чрез социално предприятие.

В приложение В е изброен общ набор от дейности за проверка на способността на потенциалния социален предприемач да генерира социални идеи, които могат да бъдат реализирани чрез социално предприятие.

Четирите описани стъпки в кариерното ориентиране в социалната икономика и предприемачеството са стъпките, които в общия случай предхождат старта на собствения социален бизнес. Те са много важни, защото спомагат за предпазване на потенциалния социален предприемач от разочарование и финансови/бизнес провали на етапа на управление на социалното предприятие. Въпреки това, в процеса на правене на бизнес финансово успешен и стабилен съществува опасност социалният елемент да бъде загубен. Затова в кариерното ориентиране за социалната икономика и предприемачеството трябва да има стъпка, в която вече активните социални предприемачи се консултират/тестват дали техният бизнес все още попада в определението за социално предприемачество.

Пета стъпка – социалният предприемач се консултира дали предприятието, което управлява, все още отговаря на изискванията за социално предприятие. Ако има отклонения от първоначалната идея и бизнес параметрите, на социалните предприемачи се препоръчва да преминат курс за обучение, който ще помогне за връщането на бизнеса към социалните и/или екологичните идеи и/или на съответната организация на ръководството.

По-нататък в главата ще бъдат представени спецификите на въвеждането и прилагането в различните страни партньори.

3.1 Проверка/идентифициране на идеи за социално предприемачество – национален опит

Процедурата за проверка на бизнес идеите за социален бизнес се извършва най-вече от онези, които предлагат някакъв вид подкрепа за социалната икономика, включително финансиране, обучение, наставничество и др.

Екипът на партньорството е съгласен, че същността на социалното предприятие се състои от поне два елемента:

1. **Социалната мисия** (или социални цели), например генериране на доходи за благотворителни цели, възстановяване на местна територия, създаване на работни места за хора с увреждания и т.н., и

2. **Основни ценности** – добри практики на заетост, справедлива търговия, прозрачност, осъзнаване на значението на околната среда и др.

3. **Социална собственост и предприемачески капацитет** – популяризиращите социални идеи са посветени на солидарността и колективната отговорност, демократичния контрол от членовете (управление на участието), доброволното и свободно сдружаване в организационни форми, специфични за социалната икономика).

Социалните цели на бизнеса допринасят за ефективното развитие и функциониране на определени видове социални услуги с цел намаляване на уязвимостта, дискриминацията и негативните възприятия относно определени социални групи.

В **България** установяването дали един бизнес принадлежи към икономиката на социалната и солидарна може да се извърши спрямо критериите, установени в „Закона за предприятията от социалната и солидарна икономика“, които включват, наред с другите неща: (i) осигуряване на социална добавена стойност, (ii) поне 30% от служителите са хора с увреждания, младежи под 29 години без предишен професионален опит, (iii) родители, които се грижат за деца с увреждания, и много други, които могат да принадлежат към целевата група на проекта.

В поканата за представяне на предложения за програма „Развитие на социалното предприемачество“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, критериите за допустими социални предприятия включват: (i) подкрепа за създаване на нови и разширяване на дейността на съществуващите социални предприятия, осигуряващи заетост на хора с увреждания; (ii) социална и професионална интеграция на хора от уязвимите групи; (iii) предоставяне на професионално обучение на хора, които работят в социално предприятие; (iv) осигуряване на наставник за работодателя, който ще помогне за адаптацията на служителя от уязвимата група; (v) осигуряване на обучение за подобряване на управленските и бизнес уменията, насочени към повишаване на ефективността на управлението на социално предприятие; (vi) подкрепа в маркетинговите усилия на социалното предприятие – проучване на търсенето и пазарните възможности за стоки и услуги, произведени от социалното предприятие, социален маркетинг и популяризиране на социалната икономика и социалното предприемачество и др.

В **Румъния** идеите за социални предприемачи се проверяват в рамките на селекцията от проекти за социален бизнес, предложени за финансиране в рамките на поканите за проект (СТАРТ ЪП НАЦИЯ).

Социалният проект на бизнеса се отнася до **дейност със социален характер** – дейност, която има за цел да постигне общия интерес, интересите на общността и/или непатримониалните лични интереси. По време на процеса на разработване на социалния проект на бизнеса (решения, цели и изработване на календарния план на дейностите), законодателството, правителствените програми и местните власти и институции ще бъдат взети под внимание. Създавайки социална програма, социалният предприемач трябва да вземе предвид **реалните нужди, какво чака да бъде решено** (бедност, глад, болести, здравни проблеми, безработица, изоставяне на деца, наркотици, недостиг на жилища, замърсяване, опазване на околната среда и др.).

Социалните нужди (потребности на общностите) могат да включват: (i) потребности, които са разбрани, за които има компетентности: за създаване на социален бизнес е необходимо да се идентифицира потребността от общността и да се дефинира в съответствие със съществуващия капацитет и способности; (ii) потребности на група хора, с които можете да общувате директно и с които можете да действате незабавно; (iii) потребности, за които има реални решения и които могат да бъдат наистина решени; (iv) потребности, които може да се решат с подкрепата на общността и с участието на нейните членове; (v) потребности, свързани със законово изключване, всякаква дискриминация; (vi) потребности, свързани с липсата на достъп до информация, корупция и т.н.

В **Англия** дружеството трябва да приеме една от следните правни форми: (i) дружество с ограничена гаранция, (ii) благотворителна организация с интегрирана организация, (iii) дружество, ограничено от акции, с търговска цел или доброволнодружение, (iv) дружество в обществен интерес ограничено с акции – лимит върху размера на печалбата, която може да бъде разпределена, различна от социалната му цел, (v) дружество в обществен интерес ограничено с гаранция – лимит, поставен върху размера на печалбата, който може да бъде разпределен, освен за социалната му цел.

В **Испания** социалните идеи на потенциалните предприемачи се проверяват при първото представяне, обикновено интегрирано в стандартна форма. Методите за проверка включват група от експерти, ментори и спонсори, които са стартирали социалното предизвикателство.

Критериите са следните: (i) идеята отговаря на социалните предизвикателства, които са определени от организацията (напр. здравеопазване, климат, бедност, образование), ако има такива, или с принципите или ценностите на организацията; (ii) бизнес модел, фокусиран върху икономическата рентабилност; (iii) идеи за социално въздействие, които дават отговор на поставените предизвикателства или на целите за устойчиво развитие; (iv) възможност за разширяване; (v) капацитета на предприемаческия екип.

Икономическата и социална жизнеспособност на идеята винаги е свързана с капацитета на предприемачите. Тази жизнеспособност е необходима в различни моменти от развитието на

проекта – в случаите, когато подкрепата предполага значителни инвестиционни усилия (наставничество, обучение, финансова подкрепа ...), предприемаческите идеи трябва да бъдат формулирани подробно в началото на процеса и да демонстрират неговата жизнеспособност пред потенциални оценители или експерти, в други случаи, въпреки че очакваното социално въздействие на идеята трябва да бъде описано и оценено от експерти, неговата социална и икономическа жизнеспособност се изгражда и определя като част от процеса на кариерно развитие.

В **Австрия** методите и критериите на наградата „SocialMarie“ могат да бъдат използвани като пример:

Критерии за оценка на идеята за социален бизнес от „SozialMarie“, Австрия – наистина добрата идея е незаменима за социалния бизнес – иновативна идея за това как светът може да бъде направен малко по-добър, който също може да зададе функциониращ бизнес модел. **Идеята за социалния бизнес** се оценява въз основа на следните критерии за социални иновации:

(а) иновации в идеята на проекта - ново ли е: в темата или в мястото му в социалната сфера:

(i) проектът занимава ли се с нови социални предизвикателства? (ii) проектът използва ли нови социални подходи? (iii) проектът решава ли пренебрегвани преди целеви групи или теми? (iv) агенцията за изпълнение на проекта (организацията, компанията, публичният орган, частното лице) току що навлизаща ли е в областта на социалните иновации?

(б) Иновации в достъпа до целевата група – участие: пасивно, активно или независимо: (i)

Как целевата група участва в проекта или дали засегнатата целева група е разработила самия проект? (ii) какви специфични и устойчиви ползи има проектът за целевата група? (iii) дали потенциалът на целевата група се насърчава от проекта? (iv) дали проектът допринася за социалната оценка на целевата група?

(в) Иновации в изпълнението - въздействие: количествено, качествено: (i) дали

изпълнението на идеята на проекта е въображаемо, креативно и смело? (ii) колко ефективни са социалните иновации, какви резултати и ефект могат да се наблюдават и за кого? (iii) проектът реагира ли на променящите се изисквания, например по отношение на целевата група, проблема, рамковите условия? (iv) има ли сътрудничество между различни (професионални) групи с различни компетенции или научни познания?

(г) Иновации във външното въздействие (пример за въздействие – пряко или косвено): (i)

дали проектът е свързан в мрежа с други организации, компании, институции? (ii) как проектът е интегриран в местна и регионална среда? (iii) разпалено ли е любопитството на други организации, компании, спонсори, поддръжници, медии и политици? (iv) може ли пробваното и изпитано решение да бъде прехвърлено в друг контекст?¹¹

(д) Бизнес план и бизнес модел

Идеята за социалния бизнес също така се нуждае от **бизнес план**. Бизнес планът е писмена корпоративна концепция. Той съдържа всички стъпки как предприемачът планира да реализира своята бизнес идея. Бизнес планът включва следното съдържание от гледна точка на бизнеса: (i) визии, (ii) предположения, (iii) пазарни оценки и (iv) представя прогнози.

С помощта на бизнес плана се проучва бизнес идеята относно:

- изпълнимост,
- икономика и
- ползи за клиента.

Във **Франция** AVISE разработи мрежа за оценка на социалните иновации. Този инструмент се използва за оценка на проектите. Има 4 измерения (вж. приложение):

- отговор на незадоволена социална потребност
- генериране на други положителни ефекти
- експериментиране и поемане на риск
- участие на заинтересованите страни.

Инструментът може да се използва и като самооценка за потенциални социални предприемачи

3.2 Проверка/Консултации на социални предприемачи дали имат достатъчно знания, умения и компетенции, за да бъдат успешни предприемачи в социалната икономика – национален опит

Проблемите, свързани със знанията, уменията и компетенциите за управление на собствен бизнес досега, се считат за въпрос свързан с бизнеса за печалба. Съществуващите програми за образование и обучение са стриктно насочени към подготовка на бъдещите мениджъри да работят в условията и изискванията на пазарната икономика.

Освен това потенциалните социални предприемачи от целевите групи – млади неактивни хора, млади и/или самотни родители и хора с увреждания в преобладаващите случаи може да не разполагат с компетентност за ръководене на самостоятелен бизнес. Може да се очаква, че потенциалните социални предприемачи ще са придобили известни управленски знания, но също така може да се очаква, че ще имат дефицит в знанията, уменията и компетенциите за управление на социално предприятие.



В **България** има 11 проекта, финансирани по програма „Развитие на социалните предприемачи“, които (ще) предоставят „обучение за повишаване на управленските и бизнес умения“ за участниците в съответното обучение. Това означава, че ще има „универсална“ програма за обучение за всички участници в съответния проект, без да се вземат предвид специфичните нужди на конкретния потенциален социален предприемач.

В **Румъния** в рамките на реализираните досега програми/проекти акцентът беше поставен върху „развитието на социални предприемачески умения“, а не върху идентифицирането на „дефицит на умения“. Концепцията за „недостиг на умения“ не се появява. Най-често има „потребности от обучение“ или „предизвикателства“, които да илюстрират необходимостта от умения, които да се развиват/обучават сред социалните предприемачи.

В **Испания** преподавателите и менторите обикновено са ключови агенти за откриване на слабости и те са отговорни за адаптирането на програмите си, за да се преодолее тези слабости. Тези дефицити или слабости са част от съдържанието, което трябва да се адресира с програмата за обучение.

Дефицитът в компетенциите се определя във връзка със способностите на предприемача да стане социален предприемач: лидерство, работа в екип, мотивация, иновации.

В **Англия** се подчертава, че трябва да има практическа задача – създаване на бизнес план, но не се предвижда изпит, който би могъл допълнително да възпира потенциалните социални предприемачи от групите в неравностойно положение.

В **Австрия** няма определение на „дефицит в компетенции“. Като част от процеса на консултиране в повечето от услугите, хората са подпомогнати при преодоляване на дефицита, ако е необходимо.

Образованието и способността за иновации са тясно свързани: страните, които се справят добре в образователната класация, също са начело на иновациите. Общото образование е важна основа за успешна професионална квалификация. Комбинация от двете – основни умения и иновативни способности – са добра основа за успешна професионална кариера. Масовите промени, дължащи се на динамиката на иновациите, дигитализацията и глобализацията в бизнеса и в света на работа, правят образованието ключов ресурс за компаниите и хората. Хората с отлично образование могат да се адаптират към новите изисквания и да имат възможно най-добрите шансове в света на трудовата дейност. Ето защо е важно да се обучават и развиват уменията на социалните предприемачи.

Във **Франция** също няма определение на „дефицит в компетенции“. Всяка програма има свои собствени критерии и изисквания за компетенции. Някои от тях са задължителни, а някои могат да се научат по време на стъпките на обучение и насоки. Ръководителят на проекта ще трябва да идентифицира нуждите си от компетенции и може да бъде подпомогнат от експерт.





Извършва се по време на оценката на проекта. След това тази идентификация може да помогне да се състави програмата за обучение и да се запълни празнината, за да бъде успешно.

3.3 Проверка/Консултация на социалните предприемачи на способността да генерират добри идеи за решаване на съществуващи социални и/или екологични проблеми – национален опит

Може да се прогнозира, че в много случаи идентифицираните потенциални социални предприемачи ще бъдат силно мотивирани, добре запознати със съответните социални и/или екологични проблеми, но ще имат идея да започнат социален бизнес, който ще има някои недостатъци – не устойчиви, генериращи някои отрицателни странични ефекти или други подобни. Важният крайъгълен камък на тази ситуация е, че има силно мотивиран, способен потенциален социален предприемач. Единственото качество, което не е ясно, е способността да се генерират жизнеспособни идеи за създаване и управление на социално предприятие. С оглед на това, че първоначалната идея има някои недостатъци, това обаче може да се окаже решаващо. Трябва да се направи консултация и да се положат всички усилия, за да се помогне на такъв човек да стане социален предприемач.

В **България** уменията за генериране на идеи на потенциален кандидат не се оценяват, измерват или насърчават. В различните проекти, поддържани от държавата, напр. по програмата „Развитие на социалното предприемачество“ се предвижда обучение за участниците в проектите, а в учебните програми за тези обучения може да се включат модули за генериране на социални идеи.

В **Румъния** кандидатите да станат социални предприемачи трябва да бъдат заинтересовани да завършат програма за обучение с наименованието: „Предприемач в социалната икономика“ или „Мениджър на социалните предприятия“ (специализирани курсове/курсове за подобрения, акредитирани от Румънския национален орган за квалификация).

В **Испания** в определени програми социалната идея не е предпоставка да се позволи на предприемача да се включи. В тези случаи са планирани предварителни фази за генериране на идеи със социално въздействие, като се използват методологии за *Дизайнерско мислене*, *Аджайл*, *Опростен бизнес план*. Тези методологии улесняват генерирането на бизнес идеи със социално въздействие. Това се прилага главно в публичните програми за насърчаване на (само) заетостта на по-уязвимите групи (младежи, жени, дългосрочно безработни)

В програми, които са фокусирани върху секторни области, които представляват областта на интерес, например селските райони, програмата за обучение включва предишна фаза за подпомагане на хората да дефинират идея. В тези случаи генерирането на идеи се основава на познаването на проблема или на изходната ситуация като възможност за генериране на





социален бизнес модел. Това е случаят с „Руралтивити“ или „Селско училище за социално предприемачество“:

В Програмата „Руралтивити“ има първа фаза в програмата за обучение, адресирана до потенциалния предприемач, който няма ясна представа за своя бизнес или има някаква, но не знае кой е най-добрият.

В „Селското училище за социално предприемачество“ програмата за обучение има за цел първо „да се научим да идентифицираме възможностите в селската среда и да управляваме разнообразието като ценност за икономическото развитие“.

В **Австрия** хората се подкрепят преди всичко, ако вече имат идея. Уменията за генериране на идеи на потенциален кандидат са изискване и не се оценяват, измерват или популяризират с награди за иновации, мрежи и консултантски агенции.

Във **Франция**, тъй като повечето проекти се финансират от местни програми, проектът трябва да отговори на социална нужда, която не е задоволена на местно ниво. Той също така може да бъде дублиран на други територии.

3.4 Консултация на социални предприемачи за идеите за решаване на съществуващи социални и/или екологични проблеми – национален опит

Има административни изисквания/критерии, за да може юридическото лице да бъде определено като социално предприятие – определена правна форма (кооператив, дружество по интереси на общността (във Великобритания) и др.), модел на управление на участието, процесът на вземане на решения да не е в зависимост от инвестирания капитал, генерираната печалба обикновено се реинвестира в развитието на социалната част на предприятието и др.

Основният и най-важен критерий обаче е, че социалната цел на социалното предприятие трябва да бъде насочена към решаване на конкретен социален и/или екологичен проблем. Тези критерии се прилагат във всички страни партньори.

В **България** принципите на социалната и солидарна икономика са: (i) преобладаването на социалните над икономическите цели, (ii) асоцииране в обществена полза, (iii) публичност и прозрачност, (iv) независимост от държавните органи, (v) участие на членове, работници и служители във вземането на управленски решения.

В **Румъния** социалните предприемачи трябва да вземат предвид няколко **социални критерия** при проектирането на социалния бизнес: 1. Изрична цел за социалната полза на общността. Социалните предприятия трябва да обслужват група или общност от социална гледна точка и да насърчават социалния подход. 2. Инициатива, насърчавана/разработена от група от хора.





Социалните предприятия са резултат от колективни процеси, включващи хора, принадлежащи към общност или група с добре дефинирани нужди и цели.

В **Испания** следните елементи присъстват в повечето програми на социалното предприемачество като критерии за определяне на социална идея: (i) социално въздействие, (ii) елементи на добре дефиниран бизнес модел, (iii) валидиране на бизнес модела (дали пазарната или социалната потребност е демонстрирана и икономически оценена от потребителите/клиентите/купувачите), (iv) възможност за разширяване, (v) икономическа рентабилност, (vi) потенциал за създаване на работни места и икономическо развитие, (vii) иновация.

3.5 Консултация на социални предприемачи, дали тяхното социално предприятие все още работи за решаване на съществуващи социални и/или екологични проблеми – национален опит

Може да се предвиди, че в определен момент от време съществува опасност социалният предприемач да се изкуши или да потърси повече печалба за сметка на социалните цели, или обратното да се съсредоточи върху социалната част на предприятието, правейки го неустойчиво финансово. Поради тази причина трябва да се провери социалната ориентация на предприятието, както и неговата рентабилност.

В **България** съгласно Закона за предприятията от социалната и солидарна икономика социалните предприятия са регистрирани в Регистър на социалните предприятия, който е към Министерството на труда и социалната политика. Всяко предприятие в регистъра трябва да предоставя на всяка трета година (за някои всяка втора година) от датата на регистрация всички документи, предвидени в закона, доказващи, че все още отговаря на изискванията за социално предприятие.

В **Румъния** предложението за социален бизнес трябва да съдържа най-малко: (i) социалната мисия/социални програми на социалното предприятие; (ii) социалният проблем, чието решение представлява социалната мисия на предприятието: категориите лица, към които съответното социално предприятие е адресирано и техните социални нужди, географският район, общността/екологичният проблем, който предприятието се опитва да реши; (iii) начинът, по който дейността на дружеството е интегрирана в социалния и икономическия контекст на съответната област: елементи на пазарен анализ по отношение на дейността, която е предмет на бизнес плана; (iv) модела на организация и функциониране на социалното предприятие, като се фокусира върху начина, по който участието на членове и други заинтересовани страни, включително лица от уязвими групи, ако те са част от целевите групи на дружеството, в решенията относно дейности на организацията и как това отразява принципите, изложени в член 4, букви. (в) и (г), на Закона №. 219/2015 относно социалната икономика; (v) стратегически



насоки за развитие на предприятието, като се отчита както неговата икономическа дейност, така и неговата мисия/социални програми; (vi) описание на продукта/продуктите, услугата/услугите, съответно на производството/производствата, които ще бъдат предмет на дейност на социални предприятия, включително дружества за социално включване; (vii) обосновка на предложените дейности: анализ на заплахите и възможностите на компанията, съответно анализът на силните и слабите страни в средата, в която работи, както и обосноваването на предложените дейности срещу тях; (viii) планът за финансиране на дружеството: това ще включва начина, по който ще се финансира социалното предприятие, включително чрез невъзстановимо финансиране; (ix) очаквани конкретни икономически и социални резултати: кандидатът/партньорът ще определи в проекта набор от собствени резултати, съответстващи на планираните дейности; (x) брой на хората заети в новосъздадени социални предприятия.

В **Испания**, освен доказателства за жизнеспособността на социалното предприятие, промоутърът трябва да предостави достатъчно доказателство, че: (i) неговата дейност има положително социално въздействие – да бъде приведена в съответствие с поставеното социално предизвикателство или целите за устойчиво развитие или да е в съответствие със социален проблем или насочени към група от населението, изложено на риск от изключване; (ii) неговият бизнес модел се основава на демократична структура и структура на участието; (iii) създава стабилна и качествена заетост както в рамките на компанията, така и като част от резултатите и въздействието от нейната дейност.

В **Англия** социалното предприятие трябва да е все още в правната форма, според която е регистрирано дружество с ограничена гаранция, благотворителна организация с интегрирана организация, дружество, ограничено от акции, с търговска цел или доброволнодружение, дружество в обществен интерес ограничено с акции – лимит върху размера на печалбата, която може да бъде разпределена, различна от социалната му цел, дружество в обществен интерес ограничено с гаранция – лимит, поставен върху размера на печалбата, който може да бъде разпределен, освен за социалната му цел.

3.6 Консултиране на кандидатите да станат социални предприемачи при неуспешен резултат от тяхното кандидатстване

Очевидно в страните-партньори не е разработена и приложена специфична процедура в кариерното ориентиране за потенциални социални предприемачи, в случай на неуспешни усилия да станат социални предприемачи.

В **България** се използва стандартното писмо за неуспешно кандидатстване. Някои организации включват в писмото по-подробни мотиви за своето решение, но повечето не го правят.

В **Румъния** този вид процедура не е налична. Задължително е кандидатите да получат методология за оценка на бизнес предложението и ако предложението бъде отхвърлено, те имат възможност да обжалват или да поискат получения резултат след оценката.

В **Испания** в случаите, когато кандидатите не напредват правилно или се провалят в някои нагласи или липса на знания, менторите и преподавателите играят ключова роля в ръководството и подкрепата на предприемачите.

Ако и след това не са достигнати очакваните резултати, предприемачът е принуден да напусне програмата.

В **Австрия** начинът на даване на препоръки и обратна връзка на потенциалните социални предприемачи зависи от регламентите на институциите/наградите/услугите. Например, ако услугата само съветва, обратната връзка може да бъде дадена в рамките на заключителния разговор.

IV. Заключение

1. Партньорският екип не намери систематичен задълбочен подход към кариерното ориентиране на социалните предприемачи. Това прави разработка на модел за това конкретно кариерно ориентиране много актуално.

2. Системният подход за разработване на модела идентифицира (като подсистеми) действията, процедурите и документите (насоки, тестове, обучения), които следва да бъдат разработени специално за въпросите на кариерно ориентиране за социалните предприемачи.

3. Има някои дълбоки разработки за кариерно ориентиране за други съседни професии като бизнес мениджъри, администратори, ръководители, мотиватори, социални работници и др., които могат да бъдат използвани при разработването на всички аспекти на кариерното ориентиране за социалните предприемачи.

4. Досега практиката на обучения и наставничество не отчита спецификата на социалния предприемач. Тя не изследва съществуващите знания, умения и компетенции на хората, които искат да станат социални предприемачи, за да идентифицират специфичните дефицити и съответно потребности от обучение, а предлага цялостни курсове за обучение, а не персонализирани.

5. Екипът на партньорите счита, че създаването на кариерно ръководство за социален предприемач трябва да се основава на съществуващите предпоставки, обстоятелства и подходящ опит. Социалното предприемачество не се появява и съществува в „институционален и социален вакуум“ – има редица инициативи и мерки, които имат за цел или могат да бъдат



използвани за финансова подкрепа, обучение и наставничество, работа в мрежа и др. на потенциалните социални предприемачи.

6. Би могло да бъде рентабилно и да спести време време, ако моделът за кариерно ориентиране използва персонализирани инструменти за съветване и подкрепа на социалните предприемачи въз основа на техните предишни знания и умения и на техните специфични нужди, вместо да ги насочва към общи схеми и мерки.

7. Въз основа на съществуващия опит и разработки в различните страни партньори, екипът на партньорите счита, че трябва да се разработят специфични програми за обучение за социални предприемачи. Тези програми за обучение трябва да отчитат самите особености на професията „социален предприемач“.





V. Приложения

Приложение А

1. Допринася ли идеята за социално предприятие за решаването на очевиден глобален/ регионален/национален/местен социален или екологичен проблем?
2. Колко хора ще бъдат повлияни положително от работата на социалното предприятие?
3. Ще има ли отрицателно въздействие (страничен ефект) от работата на социалното предприятие и ако да, колко хора ще бъдат засегнати от това?
4. Работата на социалното предприятие влияе ли положително на всички хора в региона?
5. Засяга ли работата на социалното предприятие положително икономически уязвимите хора (безработни, с ограничени възможности за приличен доход и т.н.)?
6. Дали работата на социалното предприятие влияе положително на съществуващите в региона малцинства – етнически, религиозни, социални, сексуални и т.н.?
7. Дали работата на социалното предприятие влияе положително на хората с увреждания?
8. Попада ли социалният проблем, засегнат от работата на социалното предприятие, в рамките на първите 3 (5, 10) най-остри социални проблеми в региона?
9. Може ли социалният/екологичният проблем да бъде решен до приемливо ниво в разумен период от време?





Приложение Б

I. Управление на човешките ресурси и управление на екипа

- 1.1 Способност за мотивиране на хората да работят за постигане на социални цели ефективно и ефикасно
- 1.2 Способност за развитие на човешките ресурси, като се подобри способността за изпълнение на задълженията чрез обучение, наставничество и правилно кариерно развитие
- 1.3 Способност за разрешаване на конфликти на работното място
- 1.4 Способност за управление на промените
- 1.5 Способност за управление на формални и неформални групи в персонала
- 1.6 Способност за провеждане на мониторинг и оценка на работата на персонала
- 1.7 Способност за създаване на организационни структури и идентифициране на подходящи лидери

II. Управление на дейности

- 2.1 Маркетингови способности – външни и вътрешни клиенти
- 2.2 Способност за поддържане на определен стандарт и квалификация на услугата
- 2.3 Способност за управление на качеството
- 2.4 Способност за планиране, изпълнение на планираното и контрол
- 2.5 Управление на здравето и безопасността при работа

III. Управление на информационните потоци

- 3.1 Способност за вземане на решения и решаване на организационни проблеми
- 3.2 Способност за организиране на събирането, съхраняването и извличането на информация, осигурявайки сигурността на информацията
- 3.3 Способност за използване на актуален хардуер и софтуер на работното място
- 3.4 Способност за използване на статистически методи
- 3.5 Способност за управление на комуникацията

IV. Управление на ресурси

- 4.1 Способност за управление на финансови потоци и счетоводство
- 4.2 Способност за управление на бюджета и контрол на бюджета
- 4.3 Способност за управление на материалните ресурси – покупка и доставка





Social Innovation Zone Project



4.4 Способност за управление на складирането и контрол на запасите

4.5 Способност за управление на процеса на производство/обслужване



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Приложение В

1. Способността за идентифициране на потенциални източници на социални идеи
2. Способността да се определят възможните ресурси за реализиране на социалната идея като социално предприятие
3. Способността да се използват различни техники за генериране на социални идеи, напр. мозъчна атака.
4. Способността да се извлече жизнеспособно социално предприятие от група социални идеи
5. Способността да се създаде подходящ дизайн на идеята
6. Способността за оценка на усилията за прилагане на социална идея като социално предприятие
7. Способността да се оцени необходимия капацитет за прилагане на социалната идея като социално предприятие
8. Способността за класиране и подбор на социални идеи

