



---

# СТРАТЕГИЯ

## ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

---



## I. ВЪВЕДЕНИЕ

Стремежът на ръководството на Българското национално радио изисква интегриране на човешките ресурси към стратегията на организацията като обективна необходимост и фактор за успеха. Органите на управление на БНР ясно осъзнават, че служителите, организирани в структура, която да позволява изпълнение на целите на обществената медия и да съответства на нормативно определените ѝ функции, осигуряват конкурентното предимство на БНР.

В сложния свят на несигурност и неопределеност, в който живеем, множество фактори като нарастващата конкуренция, ограничените работоспособни човешки ресурси, новите технологии, демографските тенденции, влиянието на пандемията COVID 19, налагат необходимостта да бъде очертана съвременна стратегия за управление на човешките ресурси, като единствен начин за запазване на информационната лидерска позиция в националния радиоефир и за устойчиво развитие на медията в дигиталната сфера.

Промените протичат с безпрецедентна скорост и тяхното управление е немислимо без ефективно управление на човешките ресурси, които със своите знания, умения и способности, са най-важният капитал на организацията и основен източник на конкурентно предимство.

Ефективното управление на човешките ресурси е основен компонент на доброто организационно управление. В същото време, организационна структура, осигуряваща разделение на отговорностите, йерархичност, ясни правила, права, задължения, отговорности на ниво отделен служител, включително служители с ръководни функции и дефинирани нива на докладване е предпоставка за ефективно управление на човешките ресурси и постигане на стратегическите цели на медията.

Настоящата Стратегия представлява тригодишна програма, която определя приоритетните цели в областта на управлението на човешките ресурси в БНР в периода 2022-2024 г. и е разработена в съответствие с концепцията за развитие на БНР, неразделна част от сключения между генералния директор на БНР и Съвета за електронни медии договор за управление на БНР. Разработването на стратегията цели хармонизиране на усилията на ръководство и служители за постигане на поставените цели.

## II. СИТУАЦИОНЕН АНАЛИЗ

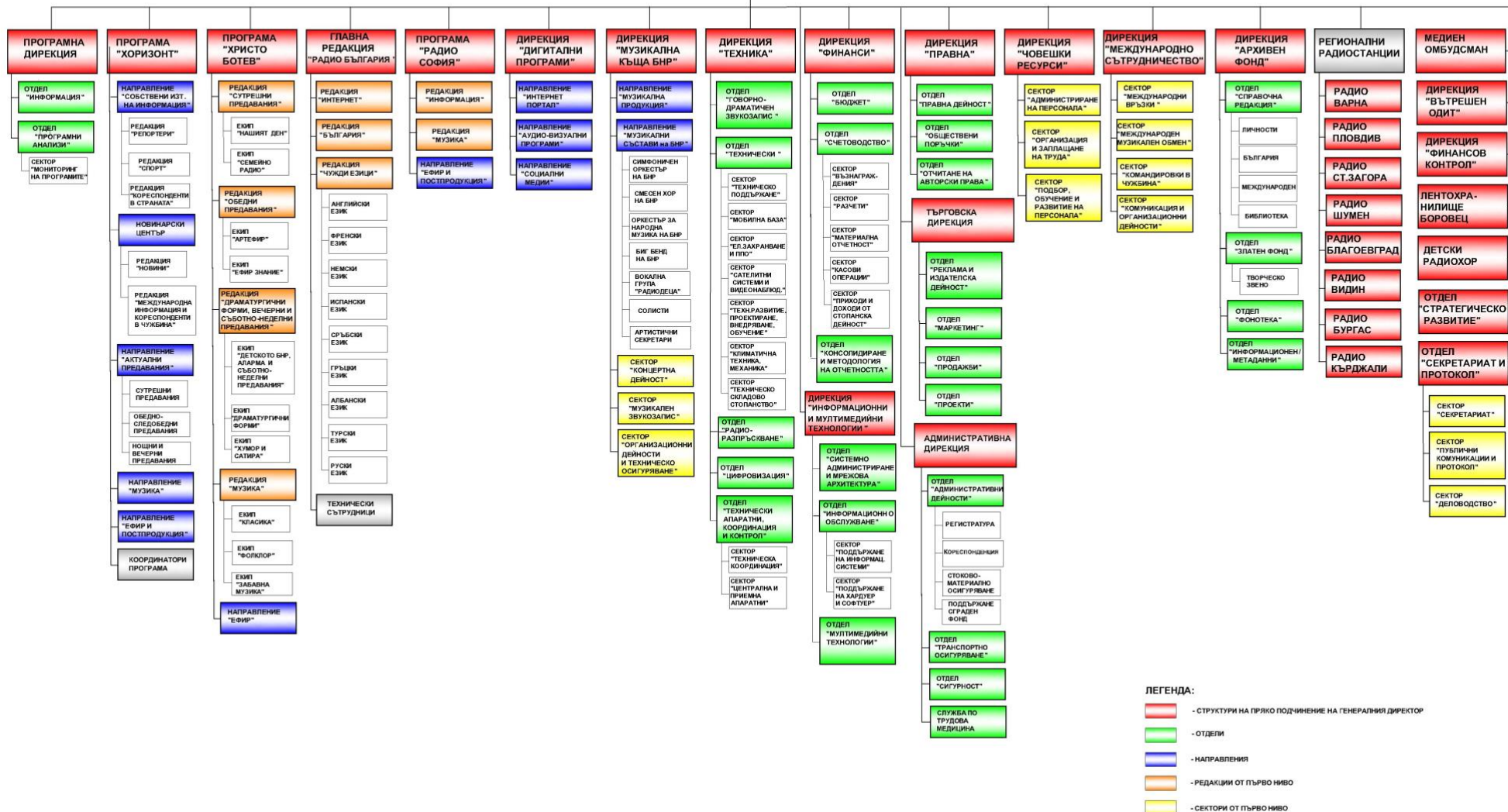
## БЪЛГАРСКО НАЦИОНАЛНО РАДИО - ОРГАНИЗАЦИОННА СХЕМА

**ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР**  
**УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ**

ОБЩЕСТВЕН  
СЪВЕТ

ПРОГРАМЕН  
СЪВЕТ

ДИРЕКТОРСКИ  
СЪВЕТ



**ЛЕГЕНДА:**

- СТРУКТУРИ НА ПЪРВО ПОДЧИНЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ ДИРЕКТОР
- ОТДЕЛИ
- НАПРАВЛЕНИЯ
- РЕДАКЦИИ ОТ ПЪРВО НИВО
- СЕКТОРИ ОТ ПЪРВО НИВО

**ЗАБЕЛЕЖКА:**  
Схемата отразява структурата на БНР на ниво самостоятелни и подчинените им структури на първо и второ йерархични нива.

### III. SWOT АНАЛИЗ

<b>Силни страни</b>	<b>Слаби страни</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Високо ниво на сигурност на работното място.</li><li>2. Изградени традиции и процеси в утвърждаването на висококачествена журналистика.</li><li>3. Служители с висок обществен авторитет.</li><li>4. Утвърдена демократичност и свобода на мнения и действия.</li><li>5. Диалог между работодател и служители.</li><li>6. Добри социално-битови условия.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. По-ниски възнаграждения спрямо частните медии.</li><li>2. Липса на информация относно нивото на ангажираност на служителите към целите на медията.</li><li>3. Липса на информация относно нивото на удовлетвореност на служителите.</li><li>4. Забавено обновяване и модернизиране на процеси и системи.</li><li>5. Очаквана съпротива от страна на служителите срещу структурни и организационни промени.</li></ol>
<b>Възможности</b>	<b>Рискове</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Анализ на нужните знания, умения, компетентности, проектиране на длъжности и изграждане на ефективна организационна структура и численост;</li><li>2. Преминаване към подход „задържане на най-добрите служители“</li><li>3. Подобряване на качеството на трудовия живот.</li><li>4. Надграждане на компетентността на служителите съобразно очакваното развитие на медията в дигиталната сфера.</li><li>5. Многопрограмна и политематична медия, което предоставя възможност за придобиване на богат професионален опит.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Напускане на специалисти и журналисти поради неатрактивното възнаграждение.</li><li>2. Компромис по отношение на притежаваната компетентност от кандидатите за работа в БНР.</li><li>3. Нереалистични очаквания на кандидатите за работа в БНР.</li><li>4. Недостатъчен финансов ресурс за ефективно управление на човешките ресурси.</li><li>5. Липса на планиране на приемственост.</li></ol>

### IV. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ

1. Планиране на необходимата компетентност на служителите за постигане на целта на БНР да се развива едновременно като ефирна и дигитална медия.
2. Изграждане на организационна структура, гарантираща изпълнението на целите на БНР, включително дигиталната трансформация на медията, нормативно съответствие и оптимизиране на щатната численост.
3. Подобряване на процесите по набиране и подбор на персонал и управление на приемствеността.

4. Изследване на нивото на ангажираност на служителите към организацията и нейните цели.
5. Ефективно обучение за надграждане на знания и придобиване на нови умения и компетентности.
6. Прилагане на системна и обективна оценка на трудовото изпълнение.
7. Развитие на стажантска програма.

## V. ДЕЙНОСТИ И МЕТОДИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ И ИЗМЕРИТЕЛИ

### СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 1

---

**Планиране на необходимата компетентност на служителите за постигане на целта на БНР да се развива едновременно като ефирна и дигитална медия.**

Успешното развитие на националното радио като традиционна медия и едновременно с това модерна медия в дигиталната среда започва с планиране на необходимите компетентности, които служителите следва да притежават за да изпълняват трудовите си ангажименти в съответствие с целите на организацията.

Компетентността като съвкупност от знания, умения, опит и способност, произтича от целите на медията за развитие в дигиталната среда и е в основата за разработване на:

- организационната структура;
- длъжностите и изискванията за тяхното заемане, разписани в длъжностни характеристики;
- определяне на нуждите от обучение;
- кариерно развитие на служителите;
- определяне на необходимостта от организиране на подбор;

За постигане на целта ще бъдат извършвани периодични анализи, резултатите от които ще бъдат документирани и обсъждани с органите на управление, с цел определяне на необходимостта от последващи действия.

**Измерител/Индикатор за успешност:** - Извършване на минимум три годишни анализа на компетентността на служителите на медията.

### СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 2

---

**Изграждане на организационна структура, гарантираща изпълнението на целите на БНР, включително дигиталната трансформация на медията, нормативно съответствие и оптимизиране на щатната численост.**

Организационната структура е рамката, в която се разпределят ролите и отговорностите на отделните служители и съответно се извършва разпределянето на дейностите, процесите и отговорностите. Ефективността на работата на БНР зависи

пряко от организационната структура, която ще се наблюдава и анализира текущо, без това да означава самоцелни и немотивирани промени при всяко затруднение в работните процеси. Очакванията са да бъде изградена функционална организационна структура, с което да се постигне едновременно разделение на програмната от административната дейност и в същото време взаимна свързаност между отделните дейности за постигане на целите на медията.

Изграждането на организационна структура, чрез която да се гарантира постигане на стратегическите цели на БНР е тясно свързано с проектирането на длъжностите и персонал, който притежава необходимите знания, компетентности и умения за тяхното заемане. Планирането на необходимите човешки ресурси ще се осъществява след ежегодно проучване на потребностите от персонал.

Анализът ще се базира на бъдещи дейности, изискващи наемането на нови служители, служителите, придобиващи право на пенсия, текучество, заболяемост, продължителни отсъствия, свързани с отпуск за временна неработоспособност, за отглеждане на дете и неплатени отпуски.

Въз основа на резултатите ще се прави разчет за потребностите по структурни звена, дейности, степен и вид на необходимите квалификации.

Определянето на броя и разновидностите на конкретните длъжности в организацията е въпрос от ключово значение за ръководството, което ще цели създаването на такава длъжностна структура в БНР, която да направи възможно ефективното изпълнение на целия обем от дейности за реализиране на организационната стратегия. Длъжностната структура, описана в длъжностното щатно разписание ще се разработва и утвърждава при спазване на изискванията на Кодекса на труда и Националната класификация на професиите и длъжностите. Органите на управление ще се стремят към оптимално разпределение на утвърдената щатна численост по длъжности като периодично ще обсъждат и анализират състоянието с ръководителите на самостоятелни структури и ще вземат решения за най-ефективните и необходими трансформации. Проектираните длъжности ще се описват и документират в длъжностни характеристики, които са вътрешният трудов стандарт на организацията и ще съдържат всичко необходимо за характеризиране на конкретната длъжност и изискванията за нейното заемане.

След извършване на анализ на необходимите за постигане на стратегическите цели на БНР знания, умения и компетентност на служителите, спрямо притежаваната към момента ще се определи необходимостта и темповете за оптимизиране на числеността на БНР, както и на проектите за повишаване на квалификацията.

Оптимизирането на щатната численост на БНР ще се постигне чрез:

- повишаване на ефективността на работните процеси, уплътняване на установеното работно време и възлагане на допълнителни дейности при необходимост на служители със съответните знания, умения и компетентности, за които тези дейности не са част от трудовите ангажименти,

- анализиране на работното натоварване и свеждането му в оптимални граници, при разумни нива на работен стрес, за да не се допуска преживяване на състояние на бърнаут.
- осигуряване на спокоен психо-социален климат.

Целта ще бъде постигната и като ще бъдат извършвани минимум веднъж годишно:

- анализ относно необходимостта от структурни промени и съответствието им с Концепцията и Програмата за управление на Българското национално радио за периода 2022 г. - 2024 г. на генералния директор;
- анализ на изискванията разписани в длъжностните характеристики и тяхното съответствие с приоритетите на медията.

Трябва да се обърне внимание, че същността на оптимизацията не е самоцелното намаляване на общата численост, а реализирането на дейностите на БНР, включително планираното развитие, с оптимален брой хора. В тази връзка освободени в резултат на оптимизация ресурси ще се насочват към нови дейности, необходими за развитието и дигиталната трансформация на организацията.

#### **Измерители/Индикатори за успешност**

- *Намаляване на структурните промени с 10 % спрямо предходната година.*
- *Постигане на утвърдена численост по години, както следва:*
  - ✓ *Утвърдена щатна численост на БНР към 31.12.2022 г. – не повече от 1344 щатни бройки;*
  - ✓ *Утвърдена щатна численост на БНР към 31.12.2023 г. – не повече от 1320 щатни бройки;*
  - ✓ *Утвърдена щатна численост на БНР към 31.12.2024 г. – не повече от 1300 щатни бройки.*
- *Намаляване на средногодишния брой на нещатните сътрудници с най-малко 20 %.*
- *Насочване на най-малко 50 щатни служители към работа, свързана със създаването на дигитални медийни продукти.*

### **СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 3**

**Подобряване на процесите по набиране и подбор на персонал и управление на приемствеността**

#### **3.1. Набиране и подбор на персонал**

Динамиката на трудовия пазар и демографските тенденции за намаляване на трудоспособното население ще засилват конкуренцията, свързана с привличането и задържането на таланти служители и прилагането на подход „задържане на най-добрите“, а това ще изисква ново схващане за подбора. Той ще трябва да се разглежда не само като процес, доминиран от организационните потребности. Все повече

организацията ще трябва да полага усилия за удовлетворяване на изискванията на кандидатите към свободната позиция. В зависимост от установените потребности от наемане на персонал се определят целеви групи, от които могат да се привлекат най-подходящите потенциални кандидати. Ще е необходимо и търсенето на алтернативни източници на кандидати, например пълнолетни ученици от профилирани паралелки, студентите от определени специалности в конкретни висши училища, членовете на професионална общност или стажанти в организацията.

Набирането и подборът ще се осъществяват по ред и начин, разписани във вътрешни правила, чиято основна цел е да осигурят провеждането на прозрачен и качествен подбор, като предпоставка за успеха на организацията чрез човешкия фактор. Провеждането на подбор на кандидати за работа в БНР ще се осъществява в съответствие с приложимото законодателство, като всеки от кандидатите ще има право на равенство в третирането и защита от пряка или непряка дискриминация. Ръководителите на структури и служителите на дирекция „Човешки ресурси“ ще работят в тясно сътрудничество за реализация на необходимите подбори.

**Измерител/Индикатор за успешност** - Анализ на процента на новоназначени служители спрямо вече назначените служители и установените потребности от назначаване на нови служители.

*Успешността на подборите ще се оценява чрез коефициента на текучество на назначените кандидати в първите шест месеца след постъпването на работа, при назначаване на новосформирани длъжности. Приемливо ще е ниво до 10%. Ще се изисква и обратна връзка от ръководителя на структурата, в която е назначен кандидатът, от неговия ментор, както и от самия служител.*

### 3.2. Управление на приемствеността

Процесът за осигуряване на приемственост по отношение на капацитета и знанията на служители, които заемат ключови позиции и/или ръководни позиции, както и служители, с дефицитни професии, ще бъде системен и целенасочен.

Служителите, които заемат ключови позиции, както и служители, с дефицитни професии, ще бъдат идентифицирани от ръководителите на съответната структура, съвместно с екипа на дирекция „Човешки ресурси“. Ще се определят служители от структурата, които имат потенциал да бъдат подготвени и обучавани за заместници на ключовите служители. Така ще се изгради вътрешен резерв от служителите, които да могат да поемат при текуща и бъдеща необходимост съответните задължения.

Целта ще бъде постигната като бъдат извършвани най-малкото два пъти годишно анализи на:

- Дефиниране на ключовите позиции, които ще бъдат наблюдавани относно необходимост за предприемане на действия за прилагане на подход за управление на приемствеността.
- Продължителността на отсъствията на служителите и причините за техните отсъствия – платен годишен отпуск, отпуск поради временна нетрудоспособност, продължаващо обучение с откъсване от работните процеси и други;



- Брой на служителите, за които предстои пенсиониране и анализ относно необходимост за предприемане на действия за назначаване на други служители на тяхната длъжност.

- Задължително въвеждащо обучение за всички новоназначени служители, независимо от позицията, на която са назначени. Периодът на въвеждащото обучение ще бъде дефиниран конкретно при всеки отделен случай, като за всеки конкретен случай ще бъде определян и съответния ментор.

**Измерител/Индикатор за успешност** - Липса на кадрови затруднения при освобождаване на ключови служители.

#### СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 4

**Изследване на нивото на ангажираност на служителите към организацията и нейните цели**

Движещата сила за постигане на конкурентно предимство на БНР са служителите на организацията, затова е необходимо създаването на условия за:

- ангажиране на служителите с постигането на целите на БНР чрез поддържане на корпоративна култура на ценностите – свобода на изразяване на мнение, диалог между ръководството и служителите на всички нива, етични взаимоотношения, възлагане на ясно дефинирани задачи;
- изграждане на система за получаване на идеи и предложения от служителите за подобряване на работните процеси,
- непрекъснато усъвършенстване в съответствие с трудовите стандарти, което да доведе до подобряване на работата и постиженията.

Ръководството на медията ще полага непрекъснати усилия чрез системен подход за осигуряване в дългосрочен времеви хоризонт, доколкото степента на ангажираност на служителите към организацията се обуславя от наличието на:

- справедливи отношения между служителите на ниво екип, програма, структура, както и справедливи отношения между ръководител и служител, чрез професионален диалог и изградено взаимно доверие,
- управленска зрялост и отговорност по отношение на поетите ангажименти и обещания към подчинен,
- изграждане на ефективна ангажираност,
- удовлетвореност от извършваната работа,
- възможности за обучение и развитие, система за възнаграждения, базирана на резултатите от труда.

За постигане на целта, ще бъдат извършвани следните действия:

- разработване на въпросници за проучване на ангажираността на служителите,
- извършване на допитване до служителите относно нивото на тяхната ангажираност – два пъти в година,

- анализ на резултатите от извършените допитване и предлагане на мерки за подобряване на нивото на ангажираност, при необходимост,
- годишен анализ на ангажираността и удовлетвореността на служителите чрез проучване на техните нагласи и удовлетвореност.

*Измерител/Индикатор за успешност* - Повишаване на нивото на ангажираност на служителите с 10 % спрямо предходната година.

## **СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 5**

### **Ефективно обучение за надграждане на знания и придобиване на нови умения и компетентности.**

Обучението цели обогатяване на знанията, уменията и нагласите на служителите с цел усъвършенстване на тяхното трудово изпълнение в рамките на съответната длъжност и на организацията като цяло.

През управленския мандат, обучението ще е приоритет, чрез който ръководството ще търси конкурентно предимство в условията на ограничени ресурси и силно променящи се изисквания на потребителите към създаваното от БНР съдържание. Чрез реализираните обучения ще се цели не само прилагане в работата на новите знания и умения, но и намаляване на прекия контрол върху изпълнението, което ще увеличи автономията при изпълнение на трудовите задачи, а това ще повиши увереността и мотивацията на служителите. Ще се създават условия за неформално обучение и самостоятелно учене с цел развитие на компетентностите. Инвестициите в служителите ще предпоставят тяхната признателност, а това укрепва лоялността и доверието към организацията.

Определянето на потребностите от обучение ще се осъществява на базата на кадровия потенциал и съотнасянето му към стратегическите цели на организацията и след събиране и анализ на информация, която позволява да се изгради сравнение между желаното и действителното равнище на реализиране на предвидените дейности. На базата на дефинираните потребности от обучение ще се разработва годишна програма за дейността по продължаващото обучение.

#### **5.1. Въвеждащо обучение**

Въвеждащото обучение не е обучение за придобиване на специфични умения. Целта му е да се гарантира ефективната и бърза интеграция на новоназначените в организацията, която да е от полза и за двете страни. Механизмът за въвеждане на новоназначените служители в БНР позволява на новите служители да се интегрират по-бързо във вътрешната организационна среда, за да достигнат определен статус и да изпълняват задачите си качествено и компетентно. Ефективното въвеждащо обучение намалява нивата на стрес при новоназначените служители и предпоставя оставането на работа след изтичане на изпитателния срок.

*Измерител/Индикатор за успешност:* - Броят на новоназначените, които в рамките на изпитателния срок са напуснали да е под 10 %.

## 5.2. Продължаващо обучение

Продължаващото обучение е насочено към целия състав на БНР и включва всички етапи в развитието на индивидуалната кариера. През периода 2022-2024 г. приоритет ще е обучението за придобиване и надграждане на знания и умения, необходими за засилване качествено присъствие на БНР в дигиталното пространство, както и развитието на управленските умения на ръководния екип, с цел постигане на ефективно лидерство. Другите приоритетни области за повишаване на квалификацията ще бъдат насочени към създаването на новини, включително регионални новини и предизвикателствата на извънредни ситуации като войната за информирането на аудиторията.

*Измерител/Индикатор за успешност - Придобитите знания и умения на журналистите са довели до увеличаване средномесечен дял на радиоаудиторията общо за системата на БНР с 2% пункта, както и увеличение на броя потребителите, ползващи онлайн съдържанието на БНР.*

## СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 6

---

### **Прилагане на системна и обективна оценка на трудовото изпълнение**

Управлението на човешките ресурси изисква целенасочени и непрекъснати усилия за подобряване на трудовото изпълнение и постигнатите резултати, с цел повишаване на качеството на създаваните продукти и услуги, както и на ефективността на работните процеси. Прилагането на система за оценка на трудовото изпълнение е от ключово значение за подобряване на резултатите от труда.

Оценката на трудовото изпълнение е определяне на степента на ефективност на трудовата дейност на всеки служител в една организацията. Всеки ръководител непрекъснато прави оценка на изпълнението на задачите на управляваните от него служители. Тази оценка е неформална и е в резултат на ежедневните трудови отношения между ръководител и подчинен, но тя не е достатъчна, защото не се извършва системно и организирано, няма комплексен характер и поради това е застрашена от пропуски и грешки, което може да създаде конфликти вместо да доведе до повишаване на мотивацията.

Изграждането на система за управление на изпълнението започва с оценка на трудовото изпълнение на наетите в организацията. Оценката на изпълнението не е оценка на личността на всеки изпълнител, не е и оценка на работното място по отношение на неговата сложност, отговорност, тежест и значимост. Оценката на изпълнението е процес на измерване на трудовото представяне на базата на предварително определени критерии. Оценката на изпълнението е в полза на множество цели не само за служителя и неговия ръководител, но и за организацията като цяло. Оценките на изпълнението улесняват кадровите решения, които трябва да вземат ръководителите по отношение на подчинените си. Въз основа на оценката на трудовото представяне ръководителите имат възможност да получават информация за постигането на целите от страна на работниците, да взаимодействат с тях, да

предоставят конструктивна обратна връзка на служителите за различни аспекти от изпълнението им, което е необходимо, за да бъдат подобрявани. Оценката на изпълнението има значение за служителя, защото резултатите от оценката могат да бъдат използвани в подкрепа на увеличаване на трудовото му възнаграждението, за неговото кариерно развитие, за обратна връзка, която да фокусира вниманието на служителя върху силните страни и слабостите на неговото изпълнение, за получаване на допълнителна информация за постигане на поставените цели. Оценката на изпълнението по отношение на организацията е средство за оценка на производителността на труда и средство за мотивиране и признаване на приноса на служителите. Оценката е проверка на методите за подбор, източник на информация за потребностите от обучение, насърчава работните взаимоотношения, включително между ръководители и подчинени.

Целта ще бъде постигната като бъдат:

- Системно наблюдавани и обсъждани с заинтересованите страни – служители с ръководни функции, служители с възложени оперативни функции, представители на синдикалните организации в медия на прилаганите правила за оценка на трудовото представяне на служителите на БНР и при установена необходимост, ще бъдат предприемани действия за актуализирането им;
- Въвеждане на практиката за неформални вътрешни анкети за самооценка и оценка от колегите на ниво – служител, екип, програма, дирекция;

**Измерител/Индикатор за успешност** - Оценка на трудовото представяне на служителите БНР се извършва системно, съгласно Правилата за оценка на трудовото представяне в БНР, минимум четири пъти в годината за предварително дефинирани периоди.

Ако броят на служителите, подали писмено несъгласие с оценката на своето трудово представяне не надвишава 10% от средносписъчния състав за съответната структура и общо за БНР за съответния оценяван период, ще се приема, че оценка е обективна.

## СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 7

### Развитие на стажантска програма

Българското национално радио ще се ангажира с активното развитие на стажантска програма, с която се даде възможност на студенти и/или непосредствено завършили да придобият практически опит в реална среда. Инициативата ще бъде представяна периодично на вниманието на ректорите на висши учебни заведения в София, които да я популяризират сред студентите от съответните заведения. Стажантската програма ще се представя сред младите хора и посредством социалните медии, които те използват активно.

Чрез стажантската програма, която ще развива БНР, се дава възможност на студентите да се запознаят със спецификата на журналистиката в обществена медия,

както и спецификата на работа в БНР като организация от публичния сектор и водеща културна институция, да приложат вече придобитите знания и да усвоят практическите умения, които само работната среда създава. От друга страна, това ще даде възможност на БНР да подготви бъдещи кадри, които са необходими за дейността на медията, както и да приобщи млади хора към вече утвърдените екипи, с което да предпостави за изпълнение и на целта за управление на приемствеността, достигането до млада аудитория и да утвърди водещата си позиция като търсена организация за работа.

Стажът ще се провежда, ръководи и контролира от определен от ръководителя на съответната структура, пряко подчинена на генералния директор на БНР, наставник, който да даде обратна връзка след приключване на стажа относно потенциала на стажанта и придобитите умения по време на практическото обучение, както и препоръки за подобряване на учебното съдържание, които да бъдат представени на вниманието на ръководителите на висшите учебни заведения.

Стажантската програма ще бъде регламентирана във вътрешни правила.

#### ***Измерители/Индикатори за успешност***

- *Привличане през 2022 г. на петима стажанти по програмата;*
- *Увеличаване на привлечените студени за участие в програмата с 3 – ма всяка следваща година.*

*Стажантската програма ще се оцени като добре планирана и успешна, ако най-малко една трета от участниците в програма са останали да работят в БНР в края на стратегическия период.*

Настоящата стратегия е приета на основание чл. 62, т. 1 и т. 3, във връзка с чл. 62, т. 15 от Закона за радиото и телевизията, с решение по т. 1 от Протокол № 4-30 от заседание на УС на БНР, проведено на 03.05.2022 г. и се прилага от момента на нейното приемане.