

# За ролята и предизвикателствата за продължаващото обучение

## *Развитие на човешкия потенциал: от знания към компетенции*

Катя Владимирова\*

**Резюме:** На продължаващото обучение принадлежи важната роля да направи участниците в него по-значими и по-активни в ученето през целия живот, което да им осигури по-висока заетост, доходи, професионално развитие, активно включване както в професионалния живот, така и през целия предстоящ живот.

Сегашната образователна система в България е в дълг към създаването и развитието на стремеж за повече знания, за непрекъснатото включване в учебния процес, а след това и в продължаващото обучение, т.е. за създаване на трайно и системно желание за учене. Непрекъснатите реформи в българското образование засега не успяват да направят това. Решаваща роля за това имат също пазарът на труда и управлението на човешките ресурси в организациите, мястото и ролята, което те отреждат и очакват от образованието, но и го възнаграждат и насърчават.

Нагласата, желанието за учене, за повишаване на знанията и уменията са изключително важни за продължаващото обучение, за ученето през целия живот и в голяма степен се предопределят от най-ранна възраст, от семейството и средата, както и от включването и развитието на децата от най-ранна възраст в детски заведения. Значителна роля за това има

\* Катя Владимирова е доктор по икономика, дългогодишен професор в УНСС, хоноруван професор в НБУ.

ранното професионално ориентиране – система, която остава недостатъчно развита и подценявана, а тя би следвало да предшества всеки избор от най-ранна до най-късна възраст.

За да се реализира ефективно политиката за непрекъснато обучение през целия живот, важна е ролята на родителите, на самата образователна система, на работодателите и цялото общество при повишаване ролята на образованието, а и на образования човек. За България това предполага приоритет на образованието и на зрящия човек, а реализацията на знанията и уменията следва да бъде цел на обществото, но и на организациите, семействата и всеки отделен човек, т.е. необходимост от значителна промяна в ценностите и политиките.

**Ключови думи:** икономика, образование, обучение, изпълнение, способности.

**JEL:** A23, J18, P36.

### Въведение

**З**а успеха на всяка страна, организация и индивид все повече решаващо значение има качеството на човешкия фактор и неговата производителност (продуктивност). Първият определя потенциала за развитие, възможностите за избор, а вторият е критерий за създадени възможности за ефективно използване на този потенциал. Управлението е това, което фор-

мира, свързва и взаимосвързано използва и двата фактора. Характерът, спецификата на фактора човешки ресурси, както и дългосрочният аспект на процеса формиране–реализация, предполагат използването на стратегии и планове, на стандарти и отчитане на интересите на основните партньори в този процес. Необходими са стратегии и политика, съчетаващи интересите на трите основни участници в процеса: държава, бизнес организации и индивиди или техните домакинства.

Според Питър Дракър, „... реалният, контролиращ източник и безусловно решаващ „фактор на продуктивността“ вече не е нито капиталът, нито земята или трудът. Това е знанието. ... „Продуктивността“ и „иновацията“ днес създават стойността. И двете са практическо приложение на знанието в работата“ (Пост-капиталистическото общество, с. 12-14). В подкрепа на това е и мисълта на Хун Шунг Цу (VII в. пр.н.е.), че „Ако искаш резултати за година, посеи семена. Ако искаш резултати за десет години, посади дърво. Ако искаш резултати за цял живот, образовай хората“.

През последните години все повече се утвърждава разбирането, че хората са най-голямото богатство, най-значимият капитал на една страна и за всяка организация. Възможностите, които те притежават за труд, предопределят материалното и духовното развитие на всяка държава и индивид, успеха на всяка организация. Качествата на индивидуалния труд като създател на блага предопределят както възможностите за неговата реализация, така и резултатите от него. Най-важните неговии характеристики се формират чрез обучение като продължение на общото образование и професионалната подготовка в учебните заведения и е основа за непрекъснатото повишаване на квалификацията. Тяното равнище и съдържание предопределят използването на човешкия капитал и производителността на труда. Формира-

нето на тези характеристики на човешкия капитал изисква стратегически решения от основните участници в процеса за инвестиции в знание и възможности.

Управлението на процесите, свързани с формирането и използването на работна сила с по-високо качество, предполага отчитането на процесите, свързани с бързо развиващите се процеси на знанието, научно-техническият прогрес, интеграция и глобализация, с участието на страната, на отделните организации и индивиди на европейските и световните пазари. Това на свой ред означава национално развитие, законодателството, стандартите, стратегиите и политиките да са силно предопределени от световните процеси и стандарти, а реализацията им – от мотивацията и участието на индивидите, организациите и учебните заведения, но Качеството на човешкия фактор и неговата производителност все още не заемат централно място в управлението и в победното на всички участници в този процес.

### **Образованието и непрекъснатото обучение като обективна необходимост за развитието на икономиката и на човека**

В началото на новото хилядолетие Европейският съвет от Лисабон (2000 г.) постави стратегическата цел на ЕС да стане икономика на науката, най-конкурентоспособна и най-динамична в света, способна за траен икономически растеж, съпроводен от количествено и качествено подобряване на заетостта и за по-голяма социална кохезия. Човешките ресурси са най-важният фактор на старееща и с ограничен демографски потенциал Европа. Инвестициите в човешки ресурси и развитието на активна и динамична социална държава ще придадат капитално значение както на мястото на Европа в икономика-

та на знанието, така и на възможността тази нова икономика да не утежни сегашните социални проблеми като безработица, социално изключване и бедност, а обратно. Една от задачите за създаване на пълна заетост, на повече и по-качествени работни места е подобряване на ефективния достъп до образование и подготовка през целия живот, в частност – в областта на новите технологии, за да се преодолее недостигът на квалификация, а бързо развиващият се научно-технически прогрес да бъде осигурен с необходимия човешки ресурс.

Качеството на работната сила и нейната производителност са определящи за бъдещето на България – както за успеха на бизнеса, така и за жизнения стандарт на населението. В епохата на информационното общество, в условията на изграждащата се икономика на знанието качеството на човешкия фактор има решаваща роля за развитието на обществото, за социалния и икономическия прогрес на всяка страна и за успешното ѝ вписване в динамично протичащите процеси на интеграция и глобализация. Качеството на работната сила има днес – а още повече утре – определяща роля за индивидуалното развитие, за увеличаване възможностите на личностна за развитие, за производителен труд и професионална реализация. Държавата, бизнесът, семействата и отделният човек трябва да инвестират в обучение и развитие на човешкия капитал, за да се осигури икономически растеж, заетост, да се намали изоставането на страната в производителността на труда (Ананг Сет, в-к „Труд“, 27 август 2005, с. 9). Това ще помогне в решаването на другите два сериозни проблема на страната – ниските доходи и инвестициите.

**Качеството и производителността в икономическите организации** се предопределят от образованието, професионалната подготовка и тяхното непрекъснато

актуализиране, развитие, разширяване, повишаване. Определяща е ролята на образователната система и развитието на системата за непрекъснато обучение, но и мотивацията за това на основните участници – държавата, индивидите, организациите. Качеството на работната сила се предопределя от получените знания и умения в съответната професионална област, но все повече и от тяхното развитие, актуализация и повишаване чрез системата на непрекъснатото обучение. От една страна, промените в икономиката и особено в технологиите се ускоряват, а, от друга страна, се удължава средната продължителност на живота, увеличават се активният живот и заетостта на населението. В трудовите колективи все по-често работят поколения с голяма възрастова дистанция – от 15/20 години до 60/65 и повече, т.е. с половинвековна дистанция. При ускорените промени в техниката и технологиите, в знанието, това са големи различия в основната подготовка на работещите, което на свой ред предполага непрекъснато придобиване на нови и актуализиране на съществуващите знания и умения.

Връзката между образованието и социалната практика е изключително важна на този етап от развитие на знанието, технологиите, техниката. Това се съдържа и в един от стълбовете и главните приоритети на Европейската стратегия за заетост – повишаване адаптивността на образованието и на индивидите към изискванията на бизнеса, на съвременното общество, на бързо развиващи се информационни и комуникационни технологии. Този приоритет е записан и в българските стратегически документи за заетост и икономическо развитие.

Качеството на работната сила предполага по-високо равнище на образование, по-висок дял на притежаващите висше образование (а в него – на тези с магис-

## Икономически теории

търска и докторска степен), средно професионално, средно и много по-малък дял на тези с по-ниско образование, ликвидиране на неграмотността (т.е. отсъствие на млади, икономически активни хора, които не са посещавали училище или много рано са го напуснали), т.е. на тези, които статистиката поставя в графата с начално и без начално образование. По-високото образование е предпоставка за придобиване на професионална подготовка и по-висока квалификация, за по-висока адаптивност към промените, за по-висока гъвкавост в движението на работната сила, за повишаване равнището на заетост, намаляване на безработицата и ограничаване на социалните изключвания. Но на съвременния етап това не е достатъчно. Бързо развиващите се наука и техника, новите технологии на производство и управление, на комуникации и други изискват поддържане, актуализиране, развитие, надграждане на придобитите знания и умения, както и развитие на формите и институциите в тази област – надграждане непрекъснато и все по-добре и все повече съответстващо на отделните индивиди, организации, сръжавни институции, т.е. на човека, работодателя, сръжавните институции.

За качеството на работната сила равнището на образование е само добра предпоставка, а все повече и по-важно е съдържанието му, количеството и качеството на придобитите знания и усвоените възможности за прилагането им. С други думи, необходими са не само съвременни знания, но и умения за прилагането и развитието им. Това предполага непрекъснато обучение, развитие на системата на продължаващото образование – за придобиване на нови знания и умения в съответни области, за тяхното разширяване, допълване и развитие, но наред с това и придобиване и развитие на конкретни умения в нови или свързани области чрез развити структури и конкретни организации на следдипломно

обучение, обучение на възрастни, на работещи и безработни, на възрастни и на тези, които са излезли от активния си живот. Това става все по-важно във връзка, от една страна, с интензивно развиващите се наука, техника и знания, а от друга – с бързото увеличаване броя на възрастните, т.е. стареене на населението и удължаване продължителността на живота в неговата активна част, но и на тази след напускане на сферата на заетостта.

### **Непрекъснатото обучение като обективна потребност на икономиката и човека**

Качествата и квалификацията на заетите се придобиват най-често в процеса на работа, без или с откъсване от професионалните задължения. Много често те се свързват с професионалния трудов стаж, с продължителността на работата, т.е. с практическата работа. Придобиват се опит, умения в процеса на усвояване на изискванията на заеманото работно място. Но това не е достатъчно, това е само началото. Затова, когато говорим за качество, следва да отчитаме, че трудовият стаж не е достатъчен и точен измерител на квалификацията, на знанията и уменията, които се изискват за съответното работно място. Различните индивиди, работещи дори на едни и същи работни места и имащи еднакъв трудов стаж, придобиват различни умения и знания, притежават различни способности за тяхното използване в конкретната им работа, имат различна производителност, интензивност на труда, различна мотивация за тяхното използване и развитие. Това при равни други условия дава различното качество на работната сила и основание за развитие на системата за продължаващото обучение. Другият значим фактор е развитието на производството, промяната в използваната тех-

ника и технологии, организация на труда и производството и други. Конкуренцията на съвременния етап изисква непрекъснати промени в използваните техники и технологии. Все повече се скъсяват сроковете за тяхното обновяване.

В редица страни се използват различни понятия, които по-точно да определят онези характеристики на работната сила, които са особено необходими на бизнеса и на човешкия фактор на съвременния етап. Например във Франция понятието *savoir-faire* се свързва с изискването не само за знания (*savoir*), но и с уменията за тяхното използване в съответната практика (*faire*), които естествено се свързват с понятието *habileté*, т.е. с утвърждаване, признаване, хабилитиране в съответната практическа работа, а както и с *compétence professionnelle*, т.е. практическа компетентност и знания в съответната професионална област. Важно качество за наемане, утвърждаване и развитието на заетите се свързва с понятието *employabilité*, т.е. притежаване на качества, които те правят желан за наемане, развитие и обучение, за производителна работа. Всички тези понятия се свързват не само с притежаването на знания и умения, но преди всичко с възможности да ги използваш творчески, което за бизнеса е решаващо както при наемането, така и при развитието, оценяването, заплащането или при подбора за освобождаване. Това са качества на работната сила, които дават бърз и траен резултат от наемането и инвестициите в човешки ресурси. Те са и решаващото предимство за фирмите в условията на силна конкуренция. Тези качества са обект на развитие – на обучение, оценка и насърчаване в управлението на човешките ресурси в бързо развиващите се организации. Те следва в голяма степен да са и обект на специализирано обучение на завършващите образователната система, а още по-

вече – на продължаващото обучение след напускане на образователната система.

Подценяването на този аспект от индивидите, от образователната система и публичната политика (държавна и местна), създава огромна пропаст между очакванията на двете основни страни в трудовия процес и трудовия пазар (между търсещите и предлагащите труд, между работодатели и наети), неудовлетвореност, неразбиране, демотивация, ограничен достъп за някои групи до сферата на труда (което ги прави безработни, продължително безработни, обезкуражени, изолирани). Това дава основание на бизнеса за неудовлетвореност от качества на завършващите съответните училища, да се отправят критики, че няма съответствие между дипломите и равнището на знания, че се предоставят знания, които не съответстват на съвременните изисквания на икономиката и техниката, че притежават знания, но не и умения да ги прилагат, да ги използват творчески в практиката.

Квалификацията като процес на придобиване на знания и опит за конкретна област и/или работно място е един от компонентите на качеството наред с равнището на образование и професионална подготовка. Тя може да се разширява, допълва или надгражда в зависимост от интересите и желанията на индивида или на организацията, в която той работи. Тя може да се придобива предварително или в процеса на работа, със или без откъсване от работа, като допринася и предопределя качеството на работната сила – важно условие за икономическия растеж, за успеха на всяка организация и на всеки в сферата на труда. От друга страна, тя е решаващо условие за намиране на работа, т.е. за достъп до платен труд, за намаляване на безработицата, за увеличаване на заетостта. Тя е и важна предпоставка за постигане на социална интеграция в обществото на значими групи от обще-



## Икономически теории

ството, които все повече се маргинализират, защото не са квалифицирани, имат ниско образование или остаряла професионална подготовка.

Професионалната квалификация е фактор за реализация на индивида, за повишаване на мотивацията и удовлетворението му от труда, за израстване в професията и служебната йерархия. Не на последно място, качеството на труда, в т.ч. неговата квалификация, са значим фактор за повишаване на доходите на отделните индивиди и на населението като цяло. Повисокото качество на труда може да компенсира демографското стареене и абсолютно намаление на населението и да осигури устойчив икономически растеж и успешно интегриране на икономиката ни в европейския и световния пазар. В този аспект остава необяснимо подценяването на проблемите с квалификацията и производителността както от страна на бизнеса, така и на правителствата и другите социални партньори през целия период на прехода и годините след него. Образованието е само потенциал, основа, а квалификацията, продължаващото обучение е това, което може да превърне образованието в производителна сила. А това, което действително го прави такова, е управлението, компетенциите, знанието, мотивацията.

### *Продължаващото обучение и качеството на труда*

Качеството на труда има количествени и качествени измерители. Някои от тях са общоприети, известни, има статистическа и друга информация. Това са главно данните за броя и дела на притежаващите различните равнища на образование, броя на обучаващите се в съответните степени и видове учебни заведения, образователната структура на населението, в т.ч. на икономически активното, на заетите и

безработните. Публикуват се и данни за заетите и безработните по силно окрупнени професионални направления или категории. През последните години обаче липсва статистическа информация за разпределение на населението и особено на активната част от него по професии, професионална структура, както и за развитието на тяхната квалификация.

Няма достатъчно изследвания в страната за развитието на професиите, за появата на нови и за отмирането на съществуващите, за промените в труда в условията на динамично променящите се технологии и условия на труд на все по-глобализиращите се пазари и увеличаващата се мобилност на населението. Професиите и квалификацията имат динамичен характер, променят съдържанието си, променят се и изискванията към тях. Тези изследвания могат да бъдат много полезни за образованието и още повече за продължаващото обучение. Необходими са изследвания в тази област – за развитието в страната, в отделните сектори и по отделните образователни равнища и професии. В Германия, например, в гр. Нюрнберг при Федералната служба по заетостта има институт за развитие на професиите и за изследвания на професиите. Такива институти има и в много други страни. Някъде тези функции по изследване на професиите са в Институтите, изследващи заетостта и обучението. В България отсъства такава институция, както и изследвания, докато динамичните промени в техниката и технологиите на производство и управление го налагат и изискват на практика.

Използват се различни *номенклатури* за професиите при подготовката и при заетостта на работната сила, т.е. в образованието и в различните икономически дейности и организации. Различното наименование на професиите по придобиване и занятие не позволява да се търси непосредствено съответствие между придоби-

## Икономически теории

пите знания и изискваните умения и компетенции на съответните работни места.

Националният класификатор на професиите е сравнително подробен. Професиите и професионалните направления са свързани с икономическите дейности, в които се използват. От години този класификатор се прилага в практиката. Проблемът е, че той не предоставя необходимата информация за така необходимите изследвания на професиите. Това, което се публикува, е силно агрегираната (8 групи) информация от приложението на класификатора и това по същество не са професионални направления, а категории длъжности (ръководители, специалисти, работници и т.н.). Възможности има, но те не се използват за изследване динамиката на професиите, за разпределението им по пол и възраст, по отрасли и сектори, за равнището на квалификация във всяка една от тях и други, които биха съдействали за открояване на състоянието и проблемите в качествени характеристики на работната сила.

Количествените измерители на равнището на образование не са достатъчни, на съвременния етап са в значителна степен недостатъчни и стават все повече такива. Важна е продължителността на обучението, но много по-важно става съдържанието и равнището на знанията, възможността те да бъдат приложени, използвани в практиката. В тази област на практика почти отсъства информация. Недостатъчно са дискусиите и неясни стратегиите и политиките за образование и заетост в страната. Няма изследвания за промените в съдържанието на труда по професии, сектори, мащаби на организациите. Недостатъчна се изследват и използват за формиране на политики и стратегии връзките: икономическо развитие и образователна и професионална структура на човешкия фактор; конюнктура на професионалните пазари на труда и професионалната ориентация и квалификация; развитието на спе-

## Продължаващо обучение

циалностите в училищата и съдържанието на длъжностните характеристики на предлаганите работни места в различните организации (преобладаващо малки предприятия, доминиращ частен сектор; развиваща се публична администрация) и други.

### *Образованието – основа и предизвикателство за непрекъснатото обучение*

Един от най-значимите и мотивиращи фактори за обучение, за учене през целия живот е създадената мотивация в образователната система – за все повече знания, за тяхното непрекъснато разширяване и обновяване. Мотивацията на завършващите образованието е един от най-важните фактори за развитието на продължаващото обучение. Другият не по-малко значим фактор са организациите, работодателите и тяхното управление на работещите. Тяхната оценка за ролята на образованието и за необходимостта от непрекъснато обучение и квалификация. Другите съпътстващи фактори са цената на това обучение и кой го финансира, съдържанието на обучението и възможностите, които то предоставя, и други.

През последните десетилетия образованието е подчинено на концепцията за обучение през целия живот. Една от определящите характеристики на качеството на човешкия потенциал е непрекъснатото обучение, намиращо израз в повишаване на равнището на образование, в разширяването, задълбочаването, обновяването на професионалната квалификация. Тази концепция трябва да заема централно, водещо място както в националната и регионалната политика по заетост и образование, така особено и в стратегиите и политиките на организациите. Засега липсва достатъчно информация дори за оперативните планове и дейности на организациите по квалификация, обучение на заетите в тях.

## Икономически теории

Засега в най-голяма степен за критерий за качеството на работната сила се приема делът за завършилите средно и по-високо образование, образователната структура на населението и заетите, средният брой години на обучение в системата на образованието. Като допълващи се приемат: броят, делът на преминалите през различните курсове за квалификация или специализация (със или без отчитане на продължителността).

Увеличилият се брой и разнообразие от учебни заведения в страната, все по-значителното място, което заемат в тяхната политика и главно практика, пазарната ориентация и ценности, основателно поставят въпросите за качеството, за стандартите на обучение и за качеството на завършващите. Най-често като критерий се използва имиджът на учебните заведения – имидж, който се определя от тяхната политика и стандарти, но на практика – от потребителите на техния „продукт“, от наетите специалисти и приносът им за организацията. И ако качеството на човешкия фактор е определящо за успеха, прогреса на обществото и неговите индивиди и стопански организации и изисква дългосрочни стратегии и политики, то едно от средствата за реализирането им могат да бъдат рейтингите, класациите на потребителите на кари, както и успехът на завършилите съответните висши училища. На практика все още отсъства тясната двустранна връзка между обучението и бизнеса. Последният все още не е необходимият коректив. Пазарът с неговите механизми за ефективност не е достатъчно определящ или въздействащ за качеството на образованието, а оттам – и за качеството и производителността на труда.

Учебните заведения и особено частните по-често имат визията и се развиват като бизнес организации, но техният маркетинг е насочен главно към входа, рекламата им е ориентирана към привличането

на ресурси, а много малко към пазара, към реализацията на тяхното производство. Това е така, защото все още не изпитват въздействието на качествена оценка за тяхната дейност от потребителите на тяхната „продукция“, нито от реализиращите се техни „продукти“. Докато тази промяна не се осъществи, малко вероятно е да настъпят съществени промени в качеството на човешките ресурси. Най-успешната стратегия за учебните заведения и особено на тези в областта на продължаващото, непрекъснатото обучение е те да се изграждат като посреднически организации – да привличат кандидати с надежди за добра професионална реализация и да гарантират, допринасят с тяхната дейност за последващата им реализация, работейки непосредствено с „купувачите“.

Заслужава внимание написаното от П. Дракър, че „Водещите социални групи в обществото на познанието ще са „работещите в областта на познанието“ – т.е. администраторите на знанието, които знаят как да го разпределят според производствените потребности точно така, както капиталистите знаеха как да разпределят финансовите средства за нуждите на производството; професионалистите в областта на знанието; наемните работници в тази сфера... продуктивността на работата в областта на познанието, както и на работещите в нея ще бъде *икономическото* предизвикателство за посткапиталистическото общество“ (П. Дракър, Пост-капиталистическото общество, с. 14).

Значителен проблем по отношение на качеството на работната сила е отсъствието на критерии за квалификация, за равнище на квалификация при различните професии и икономически дейности. Това позволява да се правят необосновано две взаимно изключващи се твърдения по отношение качеството на човешките ресурси на България: „имаме висококвалифицирана работна сила“ и „нямаме квалифицирана работна сила“. Трудно



могат да се намерят данни в подкрепа на всяка една от посочените тези, ако качеството се свързва с образованието, но и приложението на знанията, получени в него, да е успешно в практиката. Националната статистика и други изследователски и публични организации би трябвало да запълнят тази празнота. Важно място в тази област могат да заемат институциите от продължаващото обучение. В практиката се приема понякога, че квалификацията на заетите се отчита с присъдените на основата на оценките за трудово представяне или изпит, в т.ч. атестация, степени, рангове, разряди и други подобни. Други считат, че тя намира израз в длъжностната йерархия, в трудовия или производствения стаж. Ако се съгласим, че квалификацията е изключително важна за бъдещето, то тя се нуждае от повече внимание, прецизно измерване и на тази основа и насърчавана подходящо. Засега липсва официална статистика, отсъстват на повечето места оценки, малко внимание се отделя и в организациите – не във всички, но в повечето.

Процесите на глобализация и интеграция са свързани и със свободно движение на работната сила. Националните пазари на труда стават в някаква степен елемент, подсистема от регионалните и световните пазари. В този смисъл, качеството на работната сила напуска националните критерии и се подчинява на тези на съответните пазари, т.е. на общоприетите критерии за качество, знания, компетенции, възможности. Търсенето на професионална реализация на индивидите на външните пазари, а все повече и на националните (с включването на страната в европейската и световна икономика) ще бъде подчинено на общоприетите критерии и изисквания за качество. Тези процеси изискват включването на европейските (и не само на тях) стандарти в образователната ни система, приемането и реализацията на съответни стратегии и политики, но не формално, а по същество, в

т.ч. и за запазване на ценното и работещото от националната ни практика.

По пътя на приобщаването към широко приетите критерии за обучение и качество на работната сила е необходимо използването и на повече сравнителна информация и международни сравнителни изследвания, опита на съответните институции. Важно място и роля в това отношение могат да имат институциите от продължаващото обучение – както по отношение на придобиването на специфични знания и умения, така и по отношение на стандартите за тях. Това би могла да бъде една важна област на подготовка на националната работна сила – не само за квалификация, знания и опит, но и за работа по европейски и международни стандарти, в т.ч. и за придобиване на специфични знания и умения, за работа в интернационална среда и други.

Доброто управление, в т.ч. и управление на човешките ресурси, поставя днес в центъра качеството на своите сътрудници: образование, професионална подготовка, квалификация, компетенции, адаптивност към промените, желание за развитие и приобщаване към ценностите на организацията. Последните три за много организации са сред най-важните критерии. Към тях би следвало да бъде насочено и продължаващото обучение. Тези качества са сред най-важните критерии при подбор и наемането, но и при освобождаването. Те се използват при оценката на изпълнението като основа за адекватно трудово възнаграждение, за повишаване и развитие на кариерата.

### **Проблеми и предизвикателства за практиката в страната**

Качеството, квалификацията на работната сила са силно подценени както в обучението на позрастващите, така и на заетите. Квалификацията, професионалният опит е много често условие за наемане и оставане на работа, но е силно подценена

## Икономически теории

при заплащането на труда и още повече – като мотивиращ фактор. В резултат много от притежаващите висше образование не работят по придобитата професионална подготовка, а на места, които не изискват високо образование. Една част от работещите не се насърчават да се квалифицират или те не виждат смисъла от това, не са мотивирани, удовлетворени от труда си. През последните десетилетия това влияе негативно и на обучението, на качеството на подготовката на учащите се, което в значителна степен предопределя на по-късен етап и включването на продължаващото обучение.

Приетите принципи на финансиране на учебните заведения и особено на висшите, пазарната им ориентация към непрекъснато намаляващия брой на населението в съответните възрасти, доведе до силно влошаване на качеството на подготовката на студентите. Масово разпространено е разбирането, че те си плащат и следва да получат дипломите си за завършено образование, а целта на администрацията в съответните учебни заведения е да привлекат колкото се може повече от намаляващия брой на потенциалните кандидати и да съдействат за тяхното оставане в учебното заведение до завършването им, много често с големи компромиси за придобитите от тях знания и умения. На практика значително увеличаващото се несъответствие между броя на висшите учебни заведения и намаляващия брой на населението в съответната учебна възраст води до влошено качество на подготовката на немалка част от обучаваните. Силното несъответствие между предлагането и търсенето на обучение във ВУЗ. Това силно неравновесие на пазара на висше образование намалява за немалка част качеството на завършилите, т.е. на изхода на образователната система и влиза за стопанската сфера. В много от завършилите при тази „конкуренция“ между ви-

сшите учебни заведения не е формирана на практика желание, нагласа, мотивация за последващо обучение. Както е известно от една приложима и в тази сфера поговорка, „апетитът идва с яденето“, т.е. в случая – с действително усвоените и натрупани знания. „Олекотеното“ обучение с цел да се включат и да преминат през всичките необходими години обучение в съответните ВУЗ доведе и води до олекотяване на програми и изисквания, до ограничаване на придобитите знания и умения, но и до нежелание за включване след това в следдипломното или продължаващото обучение на заети и безработни.

Същевременно се наблюдава развитие на тенденцията на все по-трудно намиране от бизнеса на необходимата му работна сила, притежаваща необходимата квалификация и особено нагласа за високопроизводителен труд. Ниското качество на образованието и нежеланието за преодоляване на това и за включване в продължаващото обучение е един от големите проблеми на българската икономика.

Подценяването на значимостта на знанието и на квалификацията намира израз и в политиката на организациите за инвестиции в човешки ресурси, в заплащането, което не отчита достатъчно по-високото качество на труда и не мотивира за труд. Непрекъснатото обучение е силно подценено и страната ни заема последните места в ЕС за включващи се в продължаващото и непрекъснато обучение. В много случаи липса на интерес има както сред работодателите, така и сред работещите. Подценяването на развитието на качествена работна сила се отразява на свой ред на качеството и равнището на придобитите знания в образователната система, както и на включването в продължаващото обучение. Това са неадекватни тенденции и състояния за успешното развитие и конкурентоспособност на българската икономика.

Качеството на работната сила на

съвременния етап е решаващ фактор за конкурентоспособността на националната икономика, тъй като то предопределя равнището и динамиката не само на производителността на труда, но и на общата производителност, използването и на другите фактори на производството (развитие и ефективно използване на новите технологии и материали, на оборудването и изграждането на по-ефективни технологии за организация на дейността). В това си качество, то предопределя и нарастването на доходите, подобряването на условията на живот.

Българските организации имат потребност от знаещи и можещи кадри. Проблемът, пред който все по-често се изправят, е откъде да ги намерят. Алтернативи има много: учебни заведения, бюра по труда, посреднически агенции и други. От гледна точка на качеството относно знаещи, можещи и с нагласа да го докажат изборът е силно ограничен. Другият въпрос тук е: доколко съвременният бизнес инвестира и е готов да инвестира в човешки капитал? Инвестициите в квалификация са силно рискови за фирмите. При съществуващата и законодателно гарантирана свобода на движение на работната сила фирмите често губят инвестициите си за обучение. Има ли достатъчно осъзнаване на стратегическия характер на проблема, желание и възможности това да се направи? Преобладаващата част от фирмите са малки или микро- по размери. Каква да бъде квалификацията на техните сътрудници?

Възможностите за професионална кариера, за развитие, са сравнително ограничени. Дали не съществува оценка от страна на бизнеса, че професионалната подготовка и квалификация не са фактор за конкурентоспособността и производителността? Така, както немалко обучаващи се не считат, че придобиването на повече знания и желание за непрекъснатото им обновяване и повишаване ще бъде решаващ

фактор за техния успех и адекватно възнаграждение.

Значителен проблем за страната ни е ниското заплащане, ниските заплати за квалифициран труд, заплати, неотчитащи и на практика нестимулиращи повишаването на квалификацията. Все още формалното притежаване на документ за образование, за квалификация, е от по-голямо значение, отколкото съдържанието на това образование и стремежа за неговото развитие.

Бизнесът у нас е изправен пред сериозни предизвикателства: производителността и конкуренцията (външна и вътрешна). Необходимо е разбирането за ролята на човешкия фактор за успешно преодоляване на тези предизвикателства. На този етап човешкият фактор е най-важният и това произтича не само от факта, че съвременната икономика е икономика на третичния сектор, на дейностите, чиито успехи не се предопределят от материалните ресурси, а от знанието и уменията на работната сила. Без промяна в качеството и мотивацията на човешкия фактор е невъзможно необходимата промяна да се осъществи. Стратегията за развитие на бизнеса трябва да се основава на стратегията за качествено развитие на човешките ресурси, на инвестиции в тях. След това идва проблемът за задържането на квалифицираните сътрудници, за „откупуване“ на направените в тях инвестиции. Безспорни средства за това са мотивационните фактори, възможностите за кариера, адекватно, конкурентно възнаграждение и много други. Към тях могат да се причисли и внедряването на системи на заплащане, които съизмерват качеството на труда и резултатите от него и възнаграждението му и съдействат за непрекъснатото развитие и повишаване на квалификацията.

Квалификацията в условията на увеличаващата се мобилност, гъвкавост, глобализация, поставят все повече въпроси и поражат нови проблеми, изискват ефек-

## Икономически теории

тивни решения за инвестиции в човешкия фактор и за срока и мястото на тяхното възвръщане. Все по-често се разминават мястото (организацията) на инвестиране, от мястото на използване на тези инвестиции, т.е. тяхното „откупуване“ се прави не от вложителя. Например, инвестиции се правят у нас (общо и професионално обучение) и/или организациите (квалификации, специализации), а новото качество на същата тази работна сила, станала по-знаеща и можеща, се реализира в други страни и организации. Налице е и обратен процес. Много млади хора от България се обучават и обучават, работиха и работят в чужбина. Все повече от тях търсят реализация в България. Немалко от тях срещат сериозни трудности поради различията в очакванията и възможностите на двете страни, предлагащи и търсещи квалифициран труд. Въпросът е дали имаме условия, среда, заплащане, което може да посрещне, използва и задържи работна сила с високо качество и възможности? Другояче казано – можем ли да „оберем“ плодовете на миграцията, нейния най-значим принос за националната икономика? Данните през последните години показват все по-увеличаващ се брой на имигранти към страната. Над 1/3 от тях са с българско гражданство. Значителен дял от тях обаче не могат да намерят подходяща работа в страната ни. Причините могат да бъдат много и заслужават внимание на взимашите решения. Трудностите, които те срещат на пазара на труда, са свързани главно с намирането на подходяща работа и заплащане на труда. Много от тях в годините на емиграция не са работили по придобитата в България специалност, професия, особено тези с висше образование. Придобили са на практика друг професионален опит, който е главно в строителството, селското стопанство, домашните услуги, грижи за малки деца, болни и възрастни и други. С този си опит те биха били много полезни в страната ни, но

проблемите са, от една страна, че много от тези дейности не са развити и нямат пазарен характер, заплащането е много ниско, а по придобитите преди години в страната образование и професии те имат прекъсване от много години, което ги прави неподходящи за съвременните организации. Тези проблеми правят много важно създаването на системата за обучение и квалификация на възрастни по отношение на завръщащите се от емиграция български граждани, но и за немалкия брой имигранти от другите държави, които не са членки на ЕС – от държавите от Близкия и Далечния Изток или от държави от Северна Африка, или от съседните европейски държави, които не са членки на ЕС (Македония, Сърбия, Русия, Молдова, Украйна, Беларус, Турция).

Качеството на човешкия фактор, създаването на възможности за неговото развитие, професионална реализация в производителен труд и повишаването на мотивацията му за непрекъснато развитие следва да са обект на управленски решения (стратегии, политики, планове, програми) на всички равнища: държавно и местно управление, организации и отделните индивиди и домакинства.

Високото образование и/или добрата професионална подготовка са важно, но недостатъчно условие. Определящи са, от една страна, съответствието на професионалната подготовка на потребностите на бизнеса и, от друга страна – възможността, готовността на индивида да приложи наученото. Това поставя преди всичко определени изисквания към образованието и професионалната подготовка в съгържателно отношение, но и по отношение на формирането на обучаваните като мислещи, творчески личности, съумяващи да приложат наученото в съвременната и още повече в бъдещата практика. Нашето образование далеч не отговаря на тези изисквания и се нуждае от значими промени. За това би могла да допринесе и политиката на ЕС за

насърчаване мобилността на студентите и преподавателите, както и връзките с бизнеса, превръщането на стажовете в необходим елемент от образованието.

На второ място е необходимо изграждане на трайни връзки и сътрудничество между бизнеса и учебните заведения: както за развитие на професионалните направления в учебните заведения и тяхното съдържание, така и за осигуряване на стажове, професионална практика на завършващите, съответните учебни заведения. Тази необходима връзка между образованието и бизнеса трябва да бъде постоянна, на всички равнища на управление, и институционализирана, с участие на всички социални партньори и на непосредствените участници в този процес.

Сред приоритетните въпроси за качеството на работната сила на този етап са: достъпът до образование, професионалното ориентиране, обучението през целия живот; изследване развитието на професиите, качеството на образованието и неговата адаптивност към социалните, икономическите и технологичните изменения.

Икономическият растеж, увеличаването на доходите, заетостта през следващите години се предопределят от качеството на човешкия фактор. Високият растеж не може автоматично да създаде заетост, тъй като той има потребност от по-квалифициран труд. Ниското образование, недостатъчната професионална подготовка не могат да допринесат съществено за производителността и оттам – за повишаване равнището на доходите на заетите и техните семейства. Ако управлението не предприеме действия в посока на качеството на работната сила и при очерталите се тенденции на нейното естествено ограничение (стареене на населението) се очертава тенденция да има търсене и недостатъчно предлагане на такава работна сила, т.е. до необходимост от внос на качествена работна сила. Проблемът е

дали бизнесът е готов да плати цената за необходимите качествени характеристики на работна сила? Но е сигурно, както пише Питър Дракър, че „... познанието ще бъде основен източник на богатство“, а новото общество „... ще бъде и общество на организациите“ (Дракър, 2000, с. 9-10).

### **Заклучение: Стратегии и политики за непрекъснато обучение**

Обучението се основава на стратегически решения и политики за целенасочена промяна в поведението на човека в сферата на труда. То включва политика, стратегии, планове, програми и мерки, насочени към подобряване професионално-квалификационните характеристики на заетите в организацията и увеличаването на ефективността от техния труд.

Стратегическата цел на обучението в организацията е да се подобри трудовото представяне на основата на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите. Знанията включват това, което сътрудникът трябва да знае, за да осъществява своите трудови задължения. Обучението обхваща не само формирането на нови знания, нарастването на уменията, но и формиране на желаното отношение и поведение в сферата на труда през целия период на работа в нея.

Обучението е тясно свързано с развитието на човешките ресурси в сферата на труда. Възможностите, които създава една организация за обучение и развитие, за израстване и кариера в нея, са сред най-значимите механизми на съвременния етап за свързване дългосрочните цели на организацията с интересите на персонала. С други думи, обучението на персонала трябва да способства за реализирането както на фирмените, така и на личните цели на работещите в организацията.

Основната цел на обучението в една



## Икономически теории

организация е тя да си осигури своевременно необходимите и по количество и качество кадри като същевременно удовлетвори и очакванията, нагласата на работещите в нея. Тази цел може да се конкретизира в редица конкретни подцели, които са свързани с: осигуряване на организацията с персонал, притежаващ необходимия обем и качество знания, умения и опит в съответствие с настоящото и особено с бъдещото развитие; подобряване използването на наетата работна сила, да се повиши производителността на труда и качеството на изпълнението; съкращаване на времето, през което новоназначените сътрудници в организацията ще овладеят своите трудови задължения и ще достигнат потенциалните си възможности за професионална реализация; осигуряване подкрепата на всички заети в организацията, които имат потенциални възможности и желание да развиват своите професионални качества и умения; повишаване мотивацията за труд на всички заети.

Обучението в организациите се основава по принцип на два възможни подхода: да наеме подготвени сътрудници, които притежават необходимото образование и квалификация или да обучава сама. В първия случай тя няма да има значителна дейност и необходимост сама да подготвя необходимите ѝ сътрудници, но наемането става на по-висока цена. При втория случай тя наема сътрудници, които не притежават необходимата професионална квалификация и сама ги подготвя в съответствие с потребностите си и своята корпоративна култура. В този случай наемането е на по-ниска цена, но след това организацията инвестира за повишаване качеството и пригодността на сътрудниците си.

За да постигне своите цели, обучение в организациите трябва да се основава на редица утвърдени принципи, които гарантират неговия успех и ефективност. Сред по-важните от тях е този, че всеки

зает трябва да е мотивиран да се обучава, което изисква той предварително да е осъзнал, че притежаваното към момента от него равнище на знания и умения, способности и поведение се нуждае от подобряване, развитие, усъвършенстване. Заедно с това, той следва да има ясна представа какво се иска от него и какво равнище на знания и умения трябва да достигне. Друг такъв принцип е, че всеки обучаван трябва да има ясно определени, достижими цели, които да се стреми да постигне, и при това да изпитва удовлетворение от обучението, което трябва да задоволява една или няколко негови потребности.

Съществуват различни потребности и равнища на обучение, които изискват различна продължителност и прилагането на специфични обучаващи методи. Следователно, успехът на обучението зависи както от вътрешната мотивация, така и от педагогическите умения на обучаващия.

Стратегически въпрос е изборът на методите за обучение. Той става на основа на преценка за съществуващите методи и тяхната пригодност за използването им за целите на организацията. Съществуващото голямо разнообразие от методи за обучение може да се групира в две групи:

- методи за обучение без откъсване от работа, към които се отнасят методът на демонстрацията, методът на инструктирането, самостоятелната подготовка, ротацията на кадри и групи;
  - методи за обучение с откъсване от работа, които от своя страна се групират на: а) методи, използвани при краткосрочно откъсване от работа като: лекции, дискусии, упражнения за развитие на конкретни умения, ролеви игри, разработване на конкретни проекти и групи; б) методи, прилагани при по-продължително откъсване от работа, като: курсове за повишаване на квалификацията, специализации и групи.
- Обучението може да включва: развитие*

на професионални умения – корпоративни обучения по функционални компетенции – управление на ключови клиенти, преговори с клиенти и доставчици, управление на човешките ресурси, маркетинг университет; развитие на мениджърски умения – мениджърска програма за обучение, разработена специално за нуждите на компанията; работа по трансверсални проекти в рамките на компанията и на зонално ниво; развитие на уменията в процеса на работа; обмяна на най-добри практики.

Интересът към професионалното развитие на заетите е част от общия интерес на работодателя за развитие и усъвършенстване на производството. Световният опит показва, че колкото по-силен е този интерес, толкова по-голямо значение за работодателя придобиват въпросите, свързани с инвестирането в обучение, квалификация и преквалификация, и обратно. Това обяснява и сравнително високия дял на инвестициите за професионално развитие, които се правят в много организации по света – около 6 до 8 на сто от средствата за работна заплата. Счита се, че когато разходите за тази цел са по-ниски от този критичен праг, конкурентната способност на организацията е поставя-

на под заплаха. В редица водещи фирми в света инвестициите в човешки капитал достигат до 12-16 на сто спрямо размера на средствата за работна заплата.

Важен момент за обучението е неговото съдържание. На съвременния етап се счита, че то трябва да бъде такова, че да формира хора с поливалентна подготовка в съответната област, притежаващи такъв образователен фундамент, който ще им позволи непрекъснато да разширяват своите знания и умения през целия си съзнателен живот. Конкретното съдържание на обучението по всяка програма се предопределя от поставените конкретни цели, от очакваните знания и умения, които трябва да усвоят обучаваните, от използваните методи на обучение и други.

### Цитирани източници:

Ананг Сет, 2005. В-к *Труд*, 27 август 2005 г., с. 9.

(Anand Set, 2005. V-k *Trud*, 27 avgust 2005 g., s. 9)

Дракар, П., 2000. Пост-капиталистическото общество. София, изд. ЛИК, с. 9-10; 12-14.

(Drakar, P., 2000. Post-kapitalisticheskoto obshchestvo. Sofia, izd. LIK, s. 9-10; 12-14)