

Ролята на меките компетенции за успешна професионална адаптация на младите специалисти

Никола Танаков*

Резюме: Статията има за цел да представи резултатите от актуално независимо изследване на автора за меките компетенции, познати още като „меки умения“, които заемат централно място в контекста на успешната професионална адаптация на студентите в условията на непрекъснато променящия се и висококонкурентен пазар на труда. То е осъществено през февруари-март 2024 г. като анкетно проучване сред представители на бизнеса и студенти в страната чрез представителна извадка от 60 предприятия и 150 студенти.

Въпреки че традиционно акцентът в кариерното развитие е поставен върху техническите познания и специфичната професионална експертиза, нарастващото значение на умения като ефективна комуникация, емоционална интелигентност, работа в екип, лидерски способности и умения за стратегическо решаване на проблеми подчертава необходимостта от комплексно разбиране на процеса на адаптация (Alimova et al., 2012). Тази статия предлага задълбочен анализ на ролята на меките компетенции в прехода

от академична към професионална среда, като изследва тяхното въздействие върху способността на младите специалисти да се интегрират ефективно в организационните структури и да отговорят на високите изисквания на съвременната бизнес среда. Чрез систематичен преглед на теоретични концепции и емпирични изследвания се идентифицират ключовите меки умения, които имат пряко отношение към професионалната адаптация, както и методологии за тяхното целенасочено развитие в образователния процес. В заключение, статията подчертава, че усвояването и прилагането на меки компетенции е съществено условие не само за първоначалната адаптация, но и за дългосрочния кариерен успех и устойчивото професионално развитие на младите специалисти.

Ключови думи: меки компетенции, организационна интеграция, лидерски умения, кариерно развитие, пазар на труда.

JEL: J01, L22, M12, M53, N3.

Въведение

В контекста на все по-сложната и динамична глобална икономика, процесът на професионална адаптация

* Никола Танаков е доктор, главен асистент в категра „Регионално развитие“ на УНСС.

на младите специалисти представлява съществено предизвикателство, което изисква внимателно разглеждане не само на традиционните технически компетенции, но и на онези умения, които улесняват интеграцията в социалните и организационни структури на съвременното работно място. Въпреки значимостта на специализираната професионална подготовка, меките компетенции – включващи умения като комуникация, емоционална интелигентност, междуличностно взаимодействие, лидерски качества и адаптивност – се очертават като критичен фактор за успешното приспособяване на новозавършилите кадри към изискванията на професионалната среда (Cedefop, 2010).

С нарастващата сложност на организационните структури и разширяващите се изисквания за гъвкавост и междуличностна компетентност, меките умения придобиват все по-централна роля в процеса на професионална реализация. Изследванията в областта на човешките ресурси и организационното поведение последователно потвърждават, че техническите знания вече не са достатъчни за осигуряване на дългосрочен професионален успех. Вместо това, именно мекият спектър от умения осигурява основата за ефективно управление на междуличностните отношения, разрешаване на конфликти, вземане на решения в несигурни условия и успешно справяне със стреса и динамиката на съвременната работна среда (Bridgstock, 2009).

Настоящото изследване се стреми да разгледа дълбочинно ролята на меките компетенции в процеса на професионалната адаптация на младите

специалисти, като се фокусира върху тяхното стратегическо значение за успешната интеграция в професионалния контекст и постигането на дългосрочна кариера (Costin, 2002). Чрез систематичен преглед на съществуващата научна литература и критичен анализ на емпирични данни, статията има за цел да обоснове тезата, че меките умения представляват неразделна част от компетентностния профил на младите специалисти, необходими не само за адаптиране към конкретна работна среда, но и за постигане на устойчив професионален успех. В допълнение, изследването разглежда методологии и стратегии за целенасочено развитие на тези компетенции в рамките на висшето образование и следдипломната квалификация (DeakinCo., 2017).

Анкетни проучвания сред бизнеса относно скритата икономика в България – кратък преглед

В контекста на съвременната глобализирана икономика, характеризираща се с бързо променящи се условия и сложни трудови изисквания, значението на меките умения за професионалната адаптация на младите специалисти е обект на засилено внимание в академичната и практическата сфера (Morandin, 2015). Меките умения, обхващащи способности като междуличностна комуникация, емоционална интелигентност, работа в екип, гъвкавост и лидерство, се явяват не само допълнение към техническите знания, но и основен фактор за успешна интеграция в организационните структури и дългосрочно кариерно развитие. В светлината на тези наблюдения,

настоящият преглед има за цел да синтезира основните резултати и тенденции, извлечени от анкетни проучвания, проведени в бизнес средите, относно готовността на студентите да отговорят на поставените от работодателите изисквания (Cinque, 2015)

Емпиричните изследвания в сферата на човешките ресурси демонстрират последователно и нарастващо предпочитане от страна на работодателите към меките умения, като междуличностна комуникация, работа в екип и емоционална интелигентност. Според данни, събрани от различни анкетни проучвания, мнозинството респонденти определят комуникационните умения като критичен елемент за професионалната реализация на младите кадри. Установено е, че над 75% от работодателите оценяват тези умения като най-висок приоритет при наемането на нови служители, докато едва 30% от новозавършилите студенти успяват да демонстрират удовлетворителни нива на компетентност в областта на междуперсоналната комуникация. Тези статистически данни подчертават сериозното разминаване между изискванията на пазара и подготовката, предоставяна от висшите учебни заведения.

Проблемът с недостатъчно развитите меки умения сред студентите поставя важни въпроси относно ефикасността на текущите образователни модели и необходимостта от реформиране на учебните програми. Редица анкетни проучвания установяват, че образователните институции не успяват да предлагат адекватно практическо обучение, което да включва реални ситуации и казуси, в които студентите могат да развият

своите меки компетенции. Въз основа на тези констатации, работодателите подчертават нуждата от активно сътрудничество между висшето образование и бизнеса, с цел интегриране на по-целенасочени стратегии за обучение, които да обхващат методи за обучение, като стажантски програми, симулации и практически проекти (Павлова, Чипева, 2012).

Интересен аспект на извършените проучвания е и идентифицирането на специфични очаквания относно меките умения, различаващи се в зависимост от сектора на икономиката. Например, в сферата на технологиите и иновациите се акцентира на уменията за работа в екип и разрешаване на конфликти, докато в традиционните производствени индустрии акцентът пада върху адаптивността и устойчивостта в условия на стрес. Тези различия подчертават необходимостта от диференциран подход към обучението на студентите, който да отразява спецификата и изискванията на различните икономически сектори (Калоянов, 2012).

В заключение, анкетните проучвания сред бизнеса разкриват критичната роля на меките умения за успешната професионална интеграция на младите специалисти, същевременно идентифицирайки съществуващите недостатъци в тяхното развитие в рамките на висшето образование. Съществуващото разминаване между очакванията на работодателите и реалните умения на новозавършилите специалисти подчертава спешната необходимост от систематични усилия за адаптиране на образователните програми и практиките, които да отговарят

на динамиката на трудовия пазар. Развитието на тези компетенции ще бъде от основополагащо значение не само за професионалната адаптация на младите хора, но и за тяхното устойчиво и успешно кариерно развитие в комплексната и променлива икономическа среда.

Основни характеристики на анкетното проучване

Настоящият анализ се основава на две анонимни анкетни проучвания, целящи да изследват възприятията на работодателите и студентите относно значението на меките умения за успешната професионална интеграция. Първото проучване е осъществено в периода февруари-март 2024 г. и е насочено към представители на различни индустриални сектори. Второто проучване, проведено в периода април-юни 2024 г., ангажира студенти от Университета за национално и световно стопанство (УНСС).

Процесът на анкетирание е реализиран чрез попълване на структурирана анкетна карта, достъпна за участниците посредством онлайн платформа. Структурата на анкетната карта е проектирана с акцент върху качествените въпроси, които позволяват на респондентите да изразят своите мнения и оценки чрез един отговор. Тази методология е стратегически избрана с оглед целите на изследването, тъй като предполага задълбочено проучване на възприятията на участниците и осигуряване на надеждност и валидност на получените данни.

Извадката на изследването обхваща 60 работодатели, представляващи различни сектори на икономиката, и 150 студенти от УНСС. Диверсификацията

на респондентите е от съществено значение, тъй като позволява многопластово разглеждане на динамиката между очакванията на работодателите и подготовката на студентите в контекста на меките умения. Изборът на участници от разнообразни индустрии допринася за обогатяване на анализа, като осигурява по-пълноценно разбиране на вариациите в изискванията за меките умения, специфични за различните сектори.

Събраните данни подлежат на детайлен количествен и качествен анализ, с цел извеждане на значими заключения относно възприятията на работодателите относно меките умения на новозавършилите студенти, както и самооценките на студентите за тяхното развитие в тази област. Чрез синтезиране на резултатите от двете анкетни проучвания, изследването цели да установи корелации и разминавания между очакванията на работодателите и самооценките на студентите, предоставяйки ценна информация относно необходимите изменения в образователните програми и стратегиите за развитие на меките умения.

Методологията на проучването, обхващаща спецификите на анкетната карта и избора на респонденти, ще служи като основа за последващите анализи и интерпретации на данните, които ще бъдат представени в следващите секции на статията.

Основни характеристики на качествата и съотнасяне към определена група меките компетенции

В съвременния професионален контекст меките компетенции играят

ключова роля за успеха на индивидите в трудовата среда. Те представляват набор от личностни и междучовешки качества, които влияят не само на ефективността на работата, но и на взаимоотношенията в екипа и организационната култура. Настоящата статия разглежда основните характеристики на определени качества и тяхното съотнасяне към конкретни групи меки компетенции (Харалампиев, 2007).

Представените основни характеристики на качества и тяхното съотнасяне към определени групи меки компетенции подчертават значението на меките умения за успешната професионална реализация (таблица 1). Интегрирането

на тези компетенции в образователните програми е от съществено значение за подготовката на новото поколение специалисти, които да могат да се адаптират и успешно да функционират в съвременния динамичен трудов пазар. Развитието на меките умения следва да бъде приоритет за образователните институции и работодателите, с цел осигуряване на конкурентоспособност и иновации в професионалната сфера.

Основни резултати относно меките компетенции за нуждите на бизнеса

В контекста на съвременната бизнес среда, меките компетенции се оказват

Таблица 1. Изследвани качества и съотнасяне към определена група меки компетенции

№	Качество	Група от меки компетенции
1.	Работа в екип	Работа в екип
2.	Ентусиазъм	
3.	Гъвкавост	
4.	Придобиване на нови знания	
5.	Документиране на идея и информация	
6.	Прецизност при изпълнение на задачата	
7.	Лидерство	Лидерство
8.	Управление на времето	
9.	Умения за водене на преговори	
10.	Комуникационни умения	
11.	Координация и организация	
12.	Степен на владеене на чужд език	Технически умения
13.	Степен на техническа грамотност	
14.	Компютърна грамотност (основно ниво)	
15.	Дигитални умения	
16.	Креативност	Проблемно мислене и креативност
17.	Анализ на работата	
18.	Аналитични умения	

изключително важни за успешното функциониране на организациите. Те играят ключова роля в изграждането на ефективни екипи, повишаване на продуктивността и подобряване на работната атмосфера. Настоящата статия представя основните резултати от проучвания, проведени сред работодатели, относно значението на меките компетенции за нуждите на бизнеса.

Това е важно сравнение, защото ще се открият приликите и разликите между студенти и бизнес. В анкетата студентите са изразили своето мнение за важността на всяко качество, което трябва да притежават. Това обаче е тяхната представа на кои качества да обърнат внимание и да наблегнат по време на своето обучение. В действителност обаче бизнесът може да има други нужди и очаквания. Затова в този анализ ще се направи сравнение със статистически инструмент за различията между студенти и бизнес. Инструментариумът, който ще бъде използван, е статистическа проверка на хипотези. За тази цел всяко качество, разположено на скалата от 1 до 5, където 1 е „маловажно“, а 5 е „изключително важно“, е осреднено. Така получаваме средна важност на даденото качество за дадените групи (студенти/бизнес), които сравняваме. Ако проверката покаже значима разлика, това означава, че има разминаване между представи и очаквания на студенти и бизнес.

а. Сравнение при меки компетенции за „Работа в екип“

В началото на проверката залагаме следните две хипотези:

H₀ : Между представите на студентите и очакванията на бизнеса няма статистически значима разлика.

H₁ : Между представите на студентите и очакванията на бизнеса има статистически значима разлика.

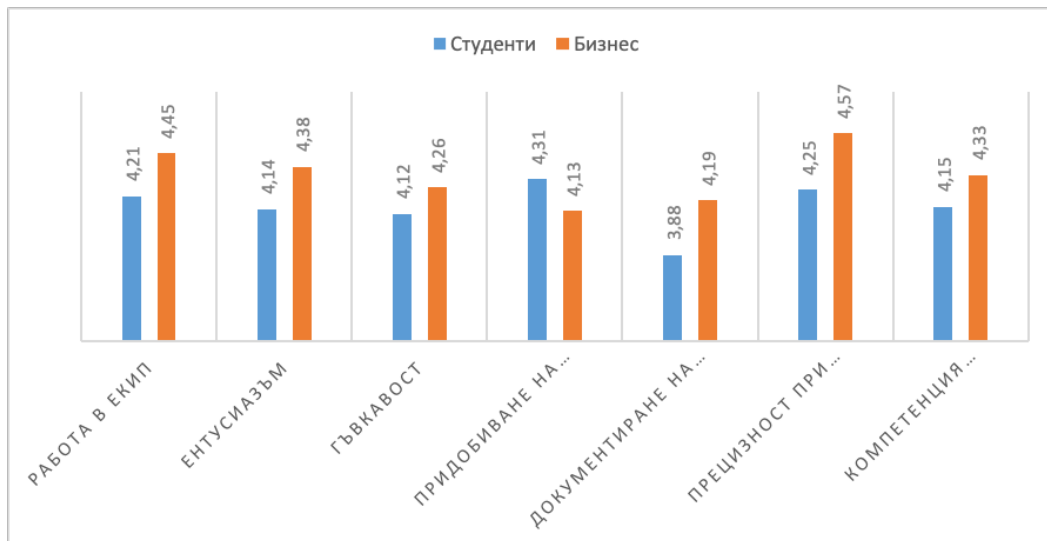
Най-важните качества в тази група от меки компетенции според студентите са придобиването на нови знания със средна стойност 4,31/5,00 и прецизност на изпълнение на задачата 4,25/5,00. При бизнеса най-важните качества са на първо място прецизност на изпълнение на задачата 4,57/5,00 и работа в екип 4,45/5,00.

Най-подцененото качество според студентите е документиране на идея и информация със средна стойност 3,88/5,00, докато при бизнеса това е придобиването на нови знания със средна стойност 4,13/5,00.

В повечето случаи бизнесът оценява по-високо значимостта на посочените качества в сравнение със студентите. Това разминаване в очакванията може да показва, че студентите все още не напълно осъзнават критичността на тези умения и качества в реалната работна среда. Бизнесът е по-фокусиран върху практическите аспекти на работа, като прецизност, работа в екип и документиране, докато студентите поставят по-голям акцент върху придобиването на нови знания.

Общата средна за цялата компетенция „Работа в екип“ е по-висока при бизнеса (4,33/5,00).

От фигура 1 визуално изглежда, че има разлика между студентите и бизнеса за някои качества. Дали това обаче наистина е така ще се разбере от представени



Фигура 1. Сравнение при меки компетенции за „Работа в екип“ при студенти и бизнес

Таблица 2. Резултати от проверката за разлика между представите на студентите и очакванията на бизнеса за меки компетенции „Работа в екип“

Проверявани качества	Проверявани групи		Проверка с Mann-Whitney test
	Студенти	Бизнес	
Работа в екип	4.21	4.44	$p < 5\%$
Ентусиазъм	4.14	4.38	$p < 5\%$
Гъвкавост	4.12	4.26	$p > 5\%$
Придобиване на нови знания	4.31	4.13	$p > 5\%$
Документиране на идея и информация	3.88	4.19	$p < 5\%$
Прецизност при изпълнение на задачата	4.25	4.57	$p < 5\%$
Общо за мека компетенция „Работа в екип“	4.15	4.33	$p < 5\%$

В таблица 2 резултати от статистическата проверка на хипотезата.

Резултатите показват, че има съществено разминаване между представите на студентите и очакванията на бизнеса за качества „работа в екип“, „ентусиазъм“, „документиране на идея и информация“ и „прецизност при изпълнение на задачата“, като при всички посочени бизнеса има по-големи очаквания

за важността на качества отколкото представите на студентите. За качества „гъвкавост“ и „придобиване на нови знания“ разликата остава недоказана. Това означава, че при тези качества може да се каже, че има съвпадение между студенти и бизнес.

Общото сравнение за цялата компетенция „Работа в екип“ показва, че има съществена разлика в полза на бизнеса,

който има значимо по-високи изисквания спрямо представите на студентите.

Тези изводи могат да се твърдят с вероятност от 95%.

б. Сравнение при меки компетенции за „Лидерство“

В началото на проверката залагаме следните две хипотези:

H_0 : Между представите на студентите и очакванията на бизнеса няма статистически значима разлика.

H_1 : Между представите на студентите и очакванията на бизнеса има статистически значима разлика.

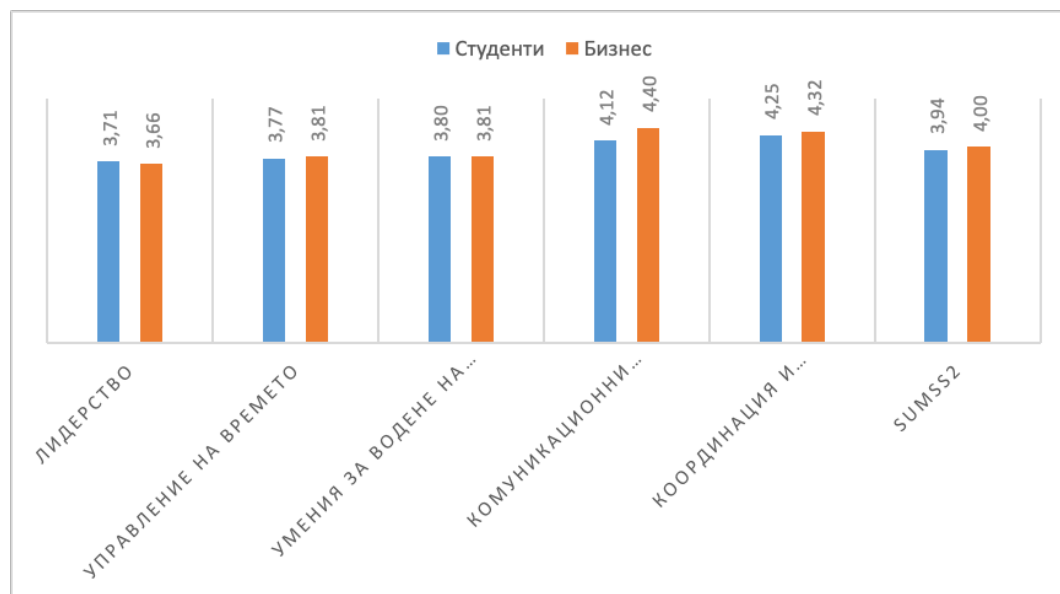
Най-важните качества в тази група от меки компетенции според студентите са координация и организация със средна стойност 4,25/5,00 и комуникационни умения 4,12/5,00. При бизнеса двете качества си разменят ролите и на първо място са комуникационни умения

4,40/5,00, а на второ е координация и организация със средна стойност 4,45/5,00.

Най-подцененото качество според студентите е лидерството със средна стойност 3,71/5,00. То е с приблизително същата стойност и при бизнеса 3,66/5,00.

В повечето случаи очакванията на бизнеса и представите на студентите са изключително близки. Общите средни на цялата компетенция също го доказват, като средната стойност на бизнеса за компетенция „Лидерство“ възлиза на 4,00/5,00 спрямо 3,94/5,00 при студентите.

От фигура 2 визуално изглежда, че почти няма разлика между студентите и бизнеса за някои качества. Дали това обаче наистина е така ще се разбере от представени в таблица 3 резултати от статистическата проверка на хипотезата.



Фигура 2. Сравнение при меки компетенции за „Лидерство“ при студенти и бизнес

Таблица 3. Резултати от проверката за разлика между представите на студентите и очакванията на бизнеса за меки компетенции „Лидерство“

Проверявани качества	Проверявани групи		Проверка с Mann-Whitney test
	Студенти	Бизнес	
Лидерство	3.71	3.66	$p > 5\%$
Управление на времето	3.77	3.81	$p > 5\%$
Умения за водене на преговори	3.80	3.81	$p > 5\%$
Комуникационни умения	4.12	4.40	$p < 5\%$
Координация и организация	4.25	4.32	$p > 5\%$
Общо за мека компетенция „Лидерство“	3.94	4.00	$p > 5\%$

Резултатите показват, че има съществено разминаване между представите на студентите и очакванията на бизнеса единствено при комуникационните умения, като бизнесът гържи в по-голяма степен на това качество, отколкото студентите си мислят, че е важно. При останалите качества е налице съвпадение между студенти и бизнес.

Общото сравнение за цялата компетенция „Лидерство“ показва, че няма съществена разлика между бизнеса спрямо представите на студентите. Доколкото такава се наблюдава, тя има незакономерен характер.

Тези изводи могат да се твърдят с вероятност от 95%.

В. Сравнение при меки компетенции за „Технически умения“

В началото на проверката залагаме следните две хипотези:

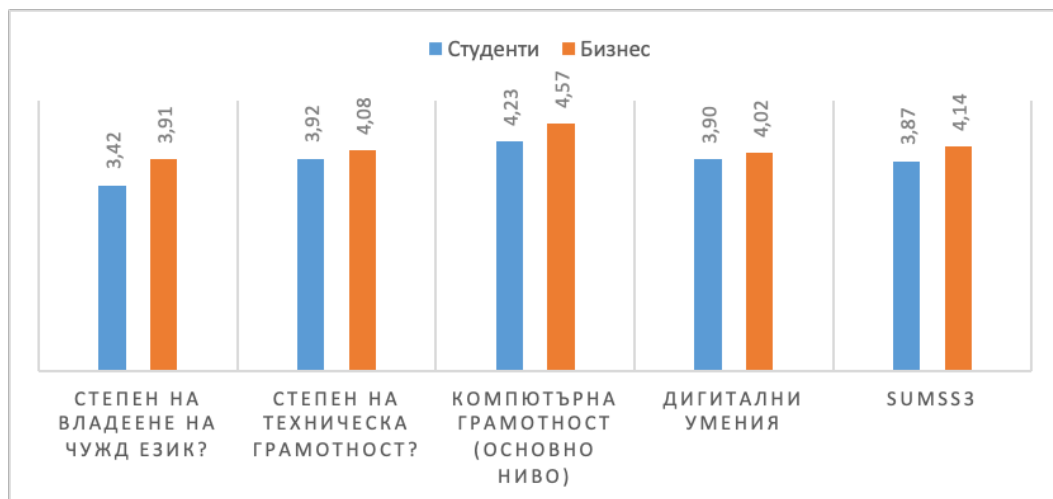
H_0 : Между представите на студентите и очакванията на бизнеса няма статистически значима разлика.

H_1 : Между представите на студентите и очакванията на бизнеса има статистически значима разлика.

Най-важните качества в тази група от меки компетенции според студентите са компютърна грамотност със средна стойност 4,23/5,00 и степен на техническа грамотност 3,92/5,00. При бизнеса най-важните качества са същите – компютърна грамотност със средна стойност 4,57/5,00 и степен на техническа грамотност със средна стойност 4,08/5,00.

Най-подцененото качество според студентите е владеенето на чужд език със средна стойност 3,42/5,00. При бизнеса най-маловажното качество е същото, но с малко по-висока средна стойност 3,91/5,00.

В повечето случаи бизнесът оценява по-високо значимостта на посочените качества, в сравнение със студентите. Това разминаване в очакванията може да показва, че студентите все още не осъзнават напълно критичността на тези умения и качества в реалната работна среда. Общите средни на цялата компетенция също го доказва, като средната стойност на бизнеса за компетенция „Технически умения“ възлиза на 4,14/5,00 спрямо 3,87/5,00 при студентите.



Фигура 3. Сравнение при меки компетенции за „Технически умения“ при студенти и бизнес

Таблица 4. Резултати от проверката за разлика между представите на студентите и очакванията на бизнеса за меки компетенции „Технически умения“

Проверявани качества	Проверявани групи		Проверка с Mann-Whitney test
	Студенти	Бизнес	
Степен на владее на чужд език?	3.42	3.91	$p < 5\%$
Степен на техническа грамотност?	3.92	4.08	$p > 5\%$
Компютърна грамотност (основно ниво)	4.23	4.57	$p < 5\%$
Дигитални умения	3.90	4.02	$p > 5\%$
Общо за мека компетенция „Технически умения“	3.87	4.14	$p < 5\%$

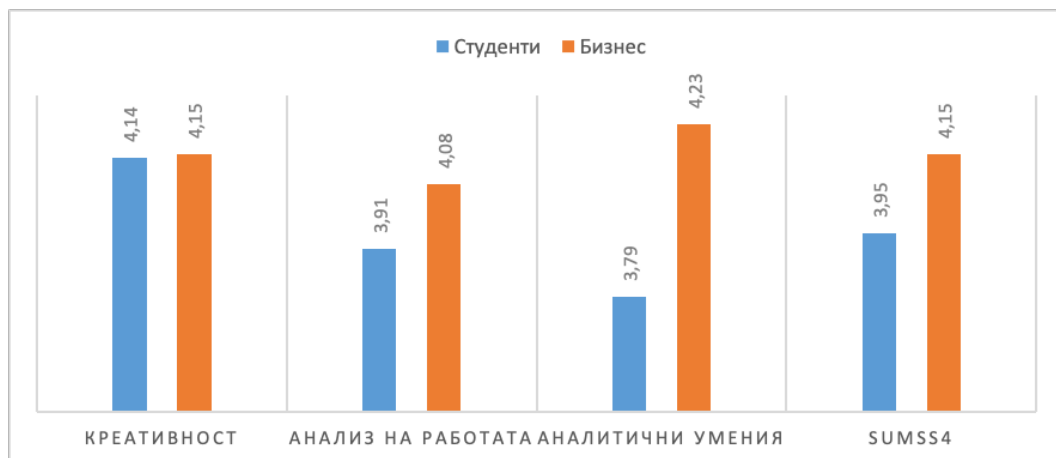
От фигура 3 визуално изглежда, че има разлика между студентите и бизнеса за някои качества. Дали това обаче наистина е така ще се разбере от представени в таблица 4 резултати от статистическата проверка на хипотезата.

Резултатите показват, че има съществено разминаване между представите на студентите и очакванията на бизнеса за „владее на чужд език“ и „компютърна грамотност (основно ниво)“, като при всички посочени бизнеса има по-големи очаквания за важността на качествата отколкото представите

на студентите. За „степен на техническа грамотност“ и „дигитални умения“ разликата остава недоказана. Това означава, че при тези качества може да се каже, че има съвпадение между студенти и бизнес.

Общото сравнение за цялата компетенция „Технически умения“ показва, че има съществена разлика в полза на бизнеса, който има значимо по-високи изисквания спрямо представите на студентите.

Тези изводи могат да се твърдят с вероятност от 95%.



Фигура 4. Сравнение при меки компетенции за „Проблемно мислене и креативност“ при студенти и бизнес

г. Сравнение при меки компетенции за „Проблемно мислене и креативност“

В началото на проверката залагаме следните две хипотези:

H_0 : Между представите на студентите и очакванията на бизнеса няма статистически значима разлика.

H_1 : Между представите на студентите и очакванията на бизнеса има статистически значима разлика.

Най-важното качество в тази група от меки компетенции според студентите е креативността със средна стойност 4,14/5,00. При бизнеса най-важното качество е аналитичното умение със средна стойност 4,23/5,00. Най-важното качество за бизнеса всъщност е най-подценявано от студентите, като те са му дали средна стойност едва 3,79/5,00.

В повечето случаи бизнесът оценява по-високо значимостта на посочените качества, в сравнение със студентите. Единствено при качеството креативност нивата на оценка между бизнес и студенти е близко. Това разминаване в

очакванията може да показва, че студентите все още не напълно осъзнават критичността на тези умения и качества в реалната работна среда. Общите средни на цялата компетенция също го доказват, като средната стойност на бизнеса за компетенция „Технически умения“ възлиза на 4,15/5,00 спрямо 3,95/5,00 при студентите.

От фигура 4 визуално изглежда, че има разлика между студентите и бизнеса за някои качества. Дали това обаче наистина е така ще се разбере от представени в таблица 5 резултати от статистическата проверка на хипотезата.

Резултатите показват, че има съществено разминаване между представите на студентите и очакванията на бизнеса за „анализа на работа“ и „аналитичните умения“, като при всички посочени бизнесът има по-големи очаквания за важността на качествата отколкото представите на студентите. За „креативност“ разликата остава недоказана.

Общото сравнение за цялата компетенция „Проблемно мислене и

Таблица 5. Резултати от проверката за разлика между представите на студентите и очакванията на бизнеса за меки компетенции „Проблемно мислене и креативност“

Проверявани качества	Проверявани групи		Проверка с Mann-Whitney test
	Студенти	Бизнес	
Креативност	4.14	4.15	$p > 5\%$
Анализ на работата	3.91	4.08	$p < 5\%$
Аналитични умения	3.79	4.23	$p < 5\%$
Общо за мека компетенция „Проблемно мислене и креативност“	3.95	4.15	$p < 5\%$

Таблица 6. Резултати от проверката за разлика между представите на студентите и очакванията на бизнеса по меки компетенции

Проверявани качества	Проверявани групи		Резултат
	Студенти	Бизнес	
Общо за мека компетенция „Работа в екип“	4.15	4.33	✗
Общо за мека компетенция „Лидерство“	3.94	4.00	✓
Общо за мека компетенция „Технически умения“	3.87	4.14	✗
Общо за мека компетенция „Проблемно мислене и креативност“	3.95	4.15	✗

креативност“ показва, че има съществена разлика в полза на бизнеса, който има значимо по-високи изисквания спрямо представите на студентите (таблица 6). Тези изводи могат да се твърдят с вероятност от 95%.

В обобщение може да се каже, че между представите на студентите и очакванията на бизнеса има съвпадение само по отношение на една от групите меки компетенции, а именно „лидерство“. При останалите три меки компетенции имаме разминаване между представи и очаквания, като студентите ще трябва да наваксат и да повишат някои от своите качества, за да отговорят адекватно и

подобаващо на това, което бизнесът очаква от тях.

Заклучение

В заключение, меките компетенции представляват не само съществени, но и критично важни детерминанти за успешната професионална адаптация на младите специалисти в съвременния динамичен трудов контекст. Тези умения не само способстват за ефективното изграждане на междуличностни отношения, но и осигуряват основата за адекватно управление на конфликти, колаборация и работа в екип. В условия на бързо променяща се икономическа среда, в която

технологичният напредък и организационните трансформации се случват с неимоверна скорост, меките компетенции придобиват статус на незаменим елемент от цялостната подготовка на професионалистите за успешна реализация на трудовия пазар.

Представените резултати от настоящото изследване утвърждават, че ефективно интегрираните млади специалисти не само притежават задълбочени технически знания, но и значителни умения, които им позволяват да навигират успешно в сложността на съвременната работна среда. Комуникационните способности, лидерските качества, адаптивността и умението за колективна работа са ключови фактори, които в значителна степен увеличават вероятността за професионален успех и дългосрочна устойчивост в кариерата (Haselberger et al., 2012).

В светлината на значимостта на меките компетенции, образователните институции следва да предприемат активни усилия за интегриране на систематични програми, насочени към развитие на тези умения в учебния процес. Създаването на стратегически партньорства

между висшите учебни заведения и бизнеса е от първостепенно значение за подготовката на студентите, предоставяйки им ценни възможности за практическо обучение, стажове и семинари, които да подкрепят формирането на необходимите компетенции за успешна интеграция в професионалната среда.

В заключение, ролята на меките компетенции не само улеснява адаптацията на младите специалисти, но също така формира основата за изграждането на устойчиви, иновативни и ефективни организации, които са способни да реагират адекватно на предизвикателствата на глобализирания икономически контекст. Вследствие на това, акцентът върху развитието на меките умения трябва да бъде разглеждан като стратегически приоритет не само за образователната система, но и за работодателите, стремящи се към повишаване на конкурентоспособността и осигуряване на устойчиво развитие в един все по-сложен и взаимосвързан свят (Morandin, 2015).

Публикацията съдържа резултати от изследване, финансирано със средства от фонд НИД на УНСС, договор № НИД НИ-24/2023/Б.

Цитирани източници (References):

1. Гоев, В., В. Бошнаков, Ек. Тошева, К. Харалампиев, В. Бозев (2019). Статистически анализ в социологически, икономически и бизнес изследвания. София, ИК – УНСС, 2019 г., с. 306, ISBN (PRINT): 978-619-232-172-7
(Goev, V., V. Boshnakov, Ek. Tosheva, K. Haralampiev, V. Bozev (2019). Statisticheski analiz v sotsiologicheski, ikonomicheski i biznes izsledvania. Sofia, IK – UNSS, 2019 g., s. 306, ISBN (PRINT): 978-619-232-172-7)
2. Калоянов, Т. (2012). Статистика. София, изд. Дайрект Сървисиз ООД, ISBN: 978-954-92814-3-9
(Kaloyanov, T. (2012). Statistika. Sofia, izd. Dayrekt Sarvisiz OOD, ISBN: 978-954-92814-3-9)

3. Павлова, В., С. Чипева (2012). Статистика. София, изд. „Нова звезда“, ISBN: 978-954-8933-70-4
(Pavlova, V., S. Chipeva (2012). Statistika. Sofia, izd. „Nova zvezda“, ISBN: 978-954-8933-70-4)
4. Съйкова, И., А. Стойкова-Къналиева, С. Съйкова (2002). Статистическо изследване на зависимости. София, ИК – УНСС.
(Saykova, I., A. Stoykova-Kanalieva, S. Saykova (2002). Statisticheskoto izsledvane na zavisimosti. Sofia, IK – UNSS)
5. Харалампиев, К. (2007). SPSS за напреднали. София, УИ „Св. Климент Охридски“, ISBN: 978-954-07-2621-2
(Haralampiev, K. (2007). SPSS za naprednali. Sofia, UI „Sv. Kliment Ohridski“, ISBN: 978-954-07-2621-2)
6. Alimova, K. et al. (2012). Curriculum for bachelor's degree specialization. Uzbekistan State World Languages University: Philologist-English language teacher. Tashkent.
7. Bridgstock, R. (2009). Journal article. The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills, Higher Education Research & Development. DOI: 10.1080/07294360802444347
8. Cedefop (2010). Briefing Note. The skill matching challenge Analyzing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
9. Cinque, M. (2015). Speech at workshop. “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”. Comparative analysis on the state of the art of Soft Skill identification and training in Europe and some Third Countries. Bertinoro, FC, Italy.
10. Cinque, M. (2016). Journal article. “Lost in translation”. Soft skills development in European countries. Tuning Journal for Higher Education. University of Deusto. ISSN: 2340-8170 • ISSN-e: 2386-3137. Volume 3, Issue No. 2, May 2016, 397-398.
11. Costin, G. (2002). Briefing paper. “Legitimate subjective observation and the evaluation of soft skills in the workplace”. Albury Convention. Centre and Performing Arts Centre.
12. DeakinCo. (2017). Report. Soft skills for business success. Deloitte Access Economics. 7-8.
13. Grisi, C. (2014). Speech at workshop. “Soft Skills: a close link between enterprises and ethics”. Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification, in Bertinoro, FC, Italy.
14. Haselberger, D. et al. (2012). Handbook. Mediating soft skills in Higher Educational Institutions.
15. Klaus, P. (2010). Journal article. Communication breakdown. *California Job Journal*, 28, 1-9.
16. Morandin, G. (2015). Speech at workshop. From University to Enterprise. Workshop “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”. Bertinoro, FC, Italy. November.

Rolyata na mekite kompetentsii v uspeshnata profesionalna adaptatsia na mladite spetsialisti

Nikola Tanakov

The Role of Soft Competences in the Successful Professional Adaptation of Young Specialists

Nikola Tanakov

Abstract: The article aims to present the results of the author's up-to-date independent research on the soft competencies, also known as "soft skills", which occupy a central place in the context of the successful professional adaptation of students in the conditions of the ever-changing and highly competitive market of labor. It was carried out in February-March 2024 as a survey among business representatives and students in the country through a representative sample of 60 enterprises and 150 students.

Although the emphasis in career development has traditionally been on technical knowledge and specific professional expertise, the growing importance of skills such as effective communication, emotional intelligence, teamwork, leadership and strategic problem-solving skills underscores the need for a comprehensive understanding of the process of adaptation. This article offers an in-depth analysis of the role of soft competencies in the transition from an academic to a professional environment, exploring their impact on the ability of young professionals to integrate effectively into organizational structures and meet the high demands of the modern business environment. Through a systematic review of theoretical concepts and empirical research, key soft skills that have a direct relationship to professional adaptation, as well as methodologies for their purposeful development in the educational process are identified. In conclusion, the article emphasizes that the acquisition and application of soft competences is an essential condition not only for the initial adaptation, but also for the long-term career success and sustainable professional development of young professionals.

Key words: soft competencies, organizational integration, leadership skills, career development, labor market.

JEL: J01, L22, M12, M53, N3.