

Макроикономическа среда за развитието на висшето образование и науката в България в периода 2002-2016 г.

Силвия Господинова*

Резюме: Развитието на висшето образование и науката в България и изграждането на икономика на знанието у нас са съпроводени от редица трудности и непълноценно използвани възможности. Те се задълбочават от социално-икономическите проблеми в страната, а също и от демографската криза в българската икономика, което главно чрез ограничено финансиране рефлектира върху състоянието на академичната сфера. При неблагоприятните икономически условия определянето на проблемните области и проследяването на развитието на висшето образование са от особено значение. Наред с това, изграждането на икономика на знанието изисква създаване на подходящи условия за развитието му, тъй като успешното включване в Европейското и световното образователно и научноизследователско пространство при спазването на стратегия „Европа 2020“ е от съществено значение за бъдещето на страната.

Ключови думи: висше образование, наука, конкурентоспособност.

JEL: I25, I23, O47.

* Силвия Господинова е доктор, главен асистент в катедра „Обща икономическа теория“ на Икономически университет – Варна.

Увод

В началото на XXI век Европейският съюз не беше с водещи позиции в световната надпревара за знания. За преодоляване на изоставането Европейската комисия предложи нова икономическа стратегия за постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж – „Европа 2020“. Две от петте основни цели, заложи в Стратегията, се отнасят до образованието и научноизследователската дейност. Предприети бяха редица инициативи, които засягат бъдещето на образователното и научноизследователското пространство в ЕС, но изпълнението на Стратегията зависи от действията както на общоевропейско, така и на национално равнище.

Обект на изследване в разработката е висшето образование в България, а **предмет** е макроикономическата среда в страната, която влияе върху него и върху резултатите от неговото развитие.

Целта, която си поставяме е да се очертаят рамките и ограниченията, които макроикономическата среда, оказва върху развитието на висшето образование в България.

От така формулираната цел произтичат и следните **задачи**: да се обобщат и разграничат различните субекти, имащи отношение към средата, в която функ-

ционираща образованието, както и техните действия, които подкрепят или ограничават дейностите във висшето образование, а също и да се изследват отделни макроикономически показатели, отразяващи развитието на висшето образование в България в периода 2002-2016 г.

Тезата на автора е, че макроикономическата среда и функциониращите в нея субекти могат или да подпомогнат, или да ограничат постигнатите резултати и ефективността на висшето образование в България, а оттам следват насоките и стратегическите програми и документи, които да се адаптират към настоящата среда, с цел подобряване на ситуацията и резултатите.

1. Макроикономическа среда, в която функционира висшето образование в България

1.1. Национални приоритети и ключови цели в сферата на образованието

Един от важните стратегически документи, свързани с националните приоритети в сферата на образованието, е Националната стратегия за учене през целия живот, която определя стратегическата рамка на държавната политика за образование и обучение в периода 2014-2020 г. и е насочена към постигането на европейската цел за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж.

Ключовите цели, които си поставя Стратегията в областта на висшето образование, са:

- Повишаване процента на 30-34-годишните български граждани със завършено висше образование, притежаващи знания, умения и компетентности, съответстващи на изискванията на глобалния трудов пазар;
- Повишаване на ефективността на образованието чрез:

- повишаване качеството на академичната и практическата професионална подготовка на студентите преди навлизането им на пазара на труда (адекватност и качество на програмите, на преподаването, и на стажовете спрямо изискванията на глобалния трудов пазар);
- развиване на системата за обвързване на финансирането с резултатите от ученето („продукта“ на висшето образование);
- развиване на системата за учене през целия живот.

Други важни цели, които са поставени, са:

- подобряване на връзките в системата висше образование – наука – бизнес в национален и над-национален план (вкл. активно развиване на научна дейност във висшите училища);
- осигуряване на необходимите на образованието ресурси и материална база, включително и чрез ефективно разходване на средства.

Динамично развиващата се бизнес среда и появата на качествено нови технологии и концепции налагат нуждата от промени, за да могат висшите учебни заведения да се адаптират бързо и ефективно към новите условия. Като основни проблеми и предизвикателства пред висшето образование в България се открояват: незадоволителното държавно финансиране, липсата на връзка с бизнеса, слабото развитие на научната дейност, ниската мотивация у студенти и преподаватели, неблагоприятните демографски тенденции. При тези условия нараства нуждата от ясна концепция и изработването на нейна основа на стратегия за реформи във висшето образование от страна на правителството. Приоритет за образователната и учебната система в страната, освен достигането на количествени показатели, съпоставими със средните за ЕС, следва да бъде и повишаването на ефективността в сектора. Според приоритетите, свързани

с висшето образование, реализирането на различни проекти, с цел създаване на връзка между бизнеса и висшите учебни заведения, повишаване качеството на предлаганото висше образование, провеждане на ефективна миграционна политика, въвеждане на данъчни облекчения за фирми, отделищи средства за практическо обучение на студенти и повишаване мотивацията на студенти и преподавателите биха благоприятствали бъдещото развитие на висшето образование в България.

Като основен изход може да се обобщи, че за управлението на Република България са характерни множество проблеми и предизвикателства в настоящите условия. На техен фон изпъква нуждата от ясна концепция и изработването на нейна основа на стратегия за реформи в отделни ключови дейности и сектори, основен от които е образованието.

1.2. Международна макроикономическа среда, влияеща върху висшето образование

Една от основните промени в разбирането за факторите за икономическо развитие е новата, нарастваща роля на човешкия капитал. В Стратегията „Европа 2020“ водеща е тезата за въграждане на икономиката в обществото. Съвременните процеси на развитие изискват особени инвестиции за създаване и развитие на човешките ресурси. Недостатъчното количество и качество на човешки капитал обрича всяка нация на забавено развитие. Обратно – инвестициите в образование, квалификация, придобиване на нови знания и умения, обучението през целия живот са факторите, които водят до значимо икономическо и социално развитие. Добре планираните инвестиции в човешки ресурси за страната ни ще имат ефект в дългосрочен план за устойчивото развитие както на отделните индивиди, така и на националната икономика (www.ced.bg, достъпно на 01.07.16).

Растежът на знанието означава насърчаване на образованието, иновациите и дигиталното общество. За целите на устойчивия растеж трябва да се стимулира развитието на по-енергийно ефективна и по-конкурентна икономика. Приобщаването означава растежът да бъде постигнат от всички заедно, като се увеличи участието в пазара на труда, наблегне се на квалификацията и на борбата с бедността.

България подкрепя основната цел на Стратегията „Европа 2020“ – икономически растеж и заетост – и изграждането чрез нея на общоевропейски икономически модел, основан на познания и високи равнища на трудова заетост. Документът съдържа съвременни мерки за увеличаване на конкурентоспособността, затягане на бюджетната дисциплина и преодоляване на различията между отделните европейски икономики, върху което особено акцентира България.

Първата водеща цел: стремеж към постигане на 75% заетост на жените и мъжете на възраст 20-64 години. България подкрепя тази цел за равнище на заетост, като счита, че ще постигне по-висока от заложената средна стойност за ЕС до 2020 г. Предвид настоящата стойност на показателя за България (68,8%), постигането на общностната цел е постижима за страната ни до 2020 г.

Втората водеща цел: подобряване на условията за научно-изследователска и развойна дейност (НИРД), по-специално с цел постигане на равнище на комбинирани инвестиции в тази област от страна на публичния и частен сектор в размер на 3% от БВП. България смята, че тази цел трябва да се предефинира и да се отчитат националните специфики. За изпълнението на целите е необходима промяна в негативната тенденция за намаляване на инвестициите в НИРД в България, както и по-голямо участие на частния сектор. Постижима за България цел в тази област е в рамките на 0,6%

Икономическо развитие

до 2% от БВП разходи за НИРД до 2020 г., а според ЕК – 1,2-1,4%.

Третата водеща цел: намаляване на емисиите на парникови газове с 20% и увеличаване с 20% на дела на възобновяемите източници на енергия в крайното енергийно потребление, както и постигане на увеличение с 20% на енергийната ефективност.

Четвъртата водеща цел: повишаване на равнището на образование, по-специално с цел намаляване на дела на преждевременно напусналите училище и увеличаването на дела от населението със завършено висше или равностойно на висше образование. България подкрепя действията за намаляване на ранното отпадане от образователната система. За периода 2002-2016 г. равнището на ранно отпадане от образователната система в страната е намаляло от 19,9% до 11,8% (при средно 12,9% за ЕС) (strategy_parusnali_obr_sistema_2013_2020, с. 17). В този смисъл, България би могла да изпълни целта до 2020 г. равнището на отпадане от образователната система да бъде 10%. За България предложението на ЕК процентът на завършилите висше образование /30-34 години/ да се увеличи от 31% до най-малко 40% до 2020 г. може да се определи като приемливо. В страната се наблюдава значителен напредък по този показател от 19,8% през 2000 г. до 27,1% през 2008 г. И съответно 33,8% през 2016 г. при средна стойност в ЕС 31,1%.

Петата водеща цел: насърчаване на социалното приобщаване, чрез намаляване на бедността. На този етап не би било реалистично, обаче, с оглед на икономическата ситуация в страната, националната цел за България да е по-висока от 20% намаление на броя на бедните в страната. България смята, че по отношение на тази цел е важно да се посочи значението на кохезионната политика като основен инструмент за изравняване на различията между регионите, което е и лост за намаляване на бедността. (www.mfa.bg, достъпно на 12.01.2016 г.).

Инициатива 2020 прави опит да се погледне по-напред във времето, за да се открият източници за конкурентоспособност на българската икономика в глобалния свят, да се види доколко авторитетите в страната са способни да създадат такава концепция, изцяло експертна и неполитическа. Партньор в тази инициатива е Световната банка, която с ресурсите и опита си в провеждане на реформи, дава своята подкрепа.

Инициативата цели публичен дебат за постигане на консенсус в обществото около позитивни стратегии, които да доведат до устойчиво развитие, по-добра синергия, по-добра ефективност, и в крайна сметка – по-добри доходи за българите. България трябва да изгради ефективна стратегия за развитие на образованието, което стои в основата на развитието на всяка държава.

Образованието и науката в средносрочна перспектива са основен фактор за икономическото развитие на всяка страна. Това особено много важи за бедна държава като България. В момента в България доходите на населението са едва 1/3 от тези в ЕС; за да се подобри тази ситуация, трябва да се увеличи заетостта, качеството на работните места и най-важното – производителността на всеки работещ член на населението. А производителността е логично следствие от доброто образование (<http://2020.bg/>, достъпно на 27.06.16).

1.3. Обучение и квалификация на човешките ресурси

Поставените от „Европа 2020“ цели – заетост за 75% от населението на възраст 20-64 години с активното участие на по-възрастните и нискоквалифицираните работници, се основават на демографската структура на населението на ЕС и данните за заетостта му.

Постигането на икономика с високи нива на заетост, която да създава условия за социално и териториално сближаване

както в рамките на Европейския съюз, така и за България, е възможно чрез изпълнение на т.нар. взаимозависими цели: по-доброто образование и квалификация подобряват предпоставките за реализация на пазара на труда, а по-високите нива на заетост помагат за намаляване на бедността.

Водеща инициатива на „Европа 2020“ за стимулиране на напредъка и модернизиране на работните места е: „Програмата за нови умения и работни места“. Отговорностите за изпълнението на програмата се разпределят между органите на ЕС и държавите-членки. Всяка страна трябва да трансформира общоевропейските цели в национални цели, да определи и начините за постигането им. Националните цели трябва да отразяват моментната ситуация на всяка държава и нивото ѝ на амбиция за постигането на общоевропейските цели в съответните срокове.

Приетата „Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот“ (ЕКР) си поставя две основни цели: насърчаване на мобилността на гражданите между отделните страни и улесняване на тяхното обучение през целия живот. На национално равнище държавите членки трябва да повишат отвореността и пригодността на образователните системи, като изградят национални квалификационни рамки и съгласуват по-добре образователните резултати с нуждите на пазара на труда.

В България през последните години образователната структура на населението на възраст 25-64 години се подобрява. Налице е ясно изразена тенденция за увеличаване броя и дела на населението с висше и средно образование и намаляване на броя и дела на хората с основно и по-ниско образование. По данни на НСИ 78% от населението в най-активната за трудова възраст (25-64 г.) е със средно и висше образование. Едновременно с това, в страната са разработени и приети национални документи, които целят ефективно използване

на човешките ресурси и постигане на по-добра сигурност и гъвкавост на пазара на труда. Приетата от Министерски съвет през месец юни 2009 г. „Българска пътека“ включва 52 мерки по четири направления: гъвкави и надеждни договорни отношения, учене през целия живот, активна политика на пазара на труда и модерна социално-осигурителна система. Мерките, свързани с обучението на възрастните, се изпълняват в рамките на схеми по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ („Адаптивност“, „Аз мога“, „Развитие“), (<http://www.nsi.bg/>, достъпно на 02.07.16).

В изпълнение на целите на Лисабонската стратегия бе приета и Национална стратегия за учене през целия живот. Основната цел на Стратегията е да бъдат създадени условия на всеки гражданин да развива личностните си и професионални знания, умения и способности. В резултат на това се очаква подобряване на личното му благосъстояние и на конкурентоспособността на българската икономика (www.sed.bg, достъпно на 02.07.16).

За постигане на целите на Стратегията са необходими координирани действия между държавните и общинските институции, социалните партньори, работодателите и образователните организации. За покриване на критериите на ЕКР е задължително разработването на инструменти за признаване на съществуваща квалификация, както и валидиране и сертифициране на резултатите от неформално и самостоятелно учене. Необходимо е и създаването на надеждни механизми за контрол и мониторинг на цялостната система за учене през целия живот.

1.4. Значение на бизнеса

Преобладаващата част от предприятията в България работят в сектора на малкия и средния бизнес. Това означава, че те нямат практика да анализират системата

на фирменото си производство и съответните ѝ елементи, въз основа на което да определят потребностите си от конкретни специалисти. Ползването на консултантски услуги е скъпо „удоволствие“ за тези фирми и не намира широко приложение. В повечето случаи това не е и необходимо поради опростената структура на фирмата, в която има обособени няколко работни позиции, заети основно от членовете на семейството, които извършват всички дейности, независимо от квалификацията си. Браншовите и работодателските организации също не проявяват активност и не могат да осигурят компетентна помощ на предприятията в това отношение. Ресорните министерства, когато трябва да представят подобна информация в МОН, до голяма степен подхождат формално, без да изготвят мотивирана оценка за потребностите от специалисти с висше образование в съответната област (Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014-2020 г., 2013).

Всичко това прави невъзможно правилното идентифициране на реалните потребности от специалисти за бизнеса, „изпраща“ неточна информация на пазара на образователни услуги и рефлектира негативно върху структурата на подготвяните кадри.

Незадоволителна активност на бизнеса – отношението между бизнеса и образователните институции е двустранен процес, който изисква взаимни усилия. Необходимо е тясно партньорско сътрудничество с оглед задоволяване на взаимните им интереси и постигане на общи цели. Засега бизнесът не е достатъчно активна страна в тези взаимоотношения. Българските фирми все още не са осъзнали изцяло необходимостта и ползата от дейното си участие в създаването на нужните им кадри. Те не са доволни от качеството на младите специалисти, но и не могат да определят какви точно специалисти искат от образованието. Успешните чуждестранни и някои

национални модели на фирмено поведение в тази насока показват, че бизнесът сам трябва да поеме грижата за кадрите си – да ги търси, обучава, мотивира и усъвършенства съобразно своите потребности и стратегии за развитие. В този смисъл е необходимо да се реализират различни форми на интеграция между бизнеса и образованието; да се проучва и адаптира прогресивният опит в това отношение; да се стимулира прилагането на традиционните и да се насърчава търсенето на нови, съвременни форми на съвместна дейност.

Понастоящем у нас се прилагат само част от формите на такова партньорство. По-важните от тях са: организиране на информационни борси; създаване на кариерни центрове към висшите училища; провеждане на стажантски програми и професионални практики. В отделни случаи се наблюдават и някои по-модерни форми на сътрудничество като: поръчки за конкретно обучение от страна на фирмите; обмен на персонал; съвместно изпълнение на проекти за НИРД; изграждане на бизнес инкубатори в учебна среда, разработването и актуализирането на учебни планове и програми и т.н. (Кирев, 2003).

В развитите страни се прилагат и други съвременни форми на сътрудничество и взаимодействие между бизнеса и образованието като: финансиране на университетски проучвания; създаване на промишлено-университетски изследователски центрове; участие на специалисти в обучението.

Проблемът със стажантските програми и практики. Те са сред най-достъпните и популярни форми на сътрудничество между висшето образование и бизнеса. Чрез стажовете и производствените практики се реализира практическата страна от подготовката на бъдещите кадри. Ползата е двояка, като интересът на бизнеса се свързва с това, че фирмите могат да подготвят кадри за специфичните потребности на дейността си и имат възможност

да изберат най-подходящите стажанти за свои служители. Друг положителен за фирмите момент е, че те могат да предават своя опит и да обучат в конкретната дейност млади хора, необременени с други форми и начини на организация на работа.

Въпреки положителните за бизнеса ефекти на тази интеграция, подобни примери у нас не са масово явление. Наблюдаваното напоследък раздвижване в тази посока все още не съответства на потребностите на пазара. Съществената част от проблема е в българските фирми, много от които не реализират стажантски практики. В случаите, когато ги има, те често се провеждат формално и не постигат желаните ефекти. Основните аргументи на бизнеса за незадоволителната му активност относно разгръщането на системата на стажовете са (Вж. по подробно информация за проучване на Българската стопанска камара от 2014 г. – <http://www.jobs.bg>): липсата на финансови възможности; неясноти (празноти) в нормативна база, която да регламентира и насърчи ефективното им провеждане; липса на подходящо оборудвани работни места за стажанти; недостатъчна мотивация у служителите за работа като ментори; липса на подходящи дейности, които да се възложат на неопитни млади хора; несериозно отношение на стажантите към възложените им задачи, съчетано с необосновани претенции от тяхна страна и т.н. В допълнение към това трябва да се отбележи и въведеното от март 2014 г. на задължително заплащане на стажовете, което още повече ограничава възможностите за тяхната реализация. Всички тези проблеми продължават да са актуални и към днешна дата в пълна сила. Част от посочените проблеми вероятно са основателни, но те не бива да служат за оправдание на неефективните действия и незаинтересоваността на бизнеса в това отношение. Тази липса на ангажираност е сериозно препятствие по пътя към осигуря-

ването на подготвени за професионална реализация млади хора, което в крайна сметка се връща като бумеранг към бизнеса.

Вечното противоречие „високи изисквания – ниски заплати“. Независимо, че повечето фирми в България са малки (а може би точно поради това), техните изисквания към кадрите са големи. Много често тези скромни по размер и възможности фирми, независимо от естеството на производствената си дейност, искат от бъдещите кадри завършено висше образование, висока степен на компютърна и чуждоезикова подготовка, задължителен стаж по специалността и т.н., което в повечето случаи се оказва неоснователно. Друг момент е, че тези малки фирми се нуждаят (и могат да наемат) от не повече от 1-2 човека, от които обаче очакват комплексна подготовка едновременно в няколко области (например в сферата на мениджмънта, маркетинга, финансите, счетоводството и т.н.), което само по себе си е много трудно.

И все пак, когато образователните институции „произведат“ кадри, отговарящи в някаква степен на поставените изисквания, тогава се оказва, че фирмите не могат да предложат подходящо възнаграждение. Първо, защото пазарът в своята динамика затруднява преценката на работодателите относно приоритетите на търсенето и предлагането на труд, и съответното изменение на неговата цена към текущия момент. Второ, защото у нас малкият и среден бизнес все още не притежава необходимата корпоративна култура и не е овладял добре един от основните управленски подходи за привличане и мотивиране на специалистите чрез адекватно заплащане на труда. И трето, защото имат ограничен ресурс и нямат възможност да платят високата цена на исканата от тях висока квалификация.

Продължаващото обучение – излишен разход или обективна необходимост? Конкурентоспособността на фирмите на пазара

изисква те да се грижат за непрекъснатото актуализиране и подобряване квалификацията на вече наетите кадри. За целта е необходимо периодично оценяване на техните компетенции, на базата на което се определя нуждата от обучение. Една голяма част от фирмите у нас са на мнение, че системите за оценка на персонала са привилегия само на големите и опитни компании. Поради това, в много от по-малките фирми няма такава практика и съответно не се предвижда допълнително обучение.

За много от работодателите продължаващото обучение не само че не се разглежда като естествено продължение на образователния процес, но се възприема като неприемлив натоварващ ангажимент и принудителен разход за фирмата. Не се осъзнава, че обучението на кадрите всъщност е стратегическа инвестиция, оформяща дългосрочно конкурентния профил на фирмата. Една част от работодателите не познават практиката на продължаващото професионално обучение (ППО) и ученето през целия живот. У други липсва нагласата и разбирането, че в днешно време те самите трябва да бъдат субекти на търсенето и предлагането на услугите на ППО. Поради това, в много от случаите работодателите не се интересуват от възможностите на ППО или не проявяват особена активност в тази насока, което спъва интеграцията на бизнеса с образователните институции и увеличава асиметрията между потребностите на фирмите и подготовката на кадрите.

1.5. Ролята на държавата

Начинът на финансиране. На първо място, естествено, стои въпросът за недостатъчното финансиране (За 2016 г. разходите за образование у нас са в размер на 3,8% от БВП, докато през 2008 г. този дял е бил 4,6%, а средно за ЕС (по данни на Евростат) той надхвърля 5%). Веднага след това идва проблемът с ниската ефектив-

ност на публичните средства за образование. Понастоящем основният критерий за финансиране на висшите училища е броят на приетите студенти и нормативно определената годишна издръжка за един студент. Наред с добрите си страни, този подход има и много резерви. Те са свързани със занижаване на критериите за прием в университетите с нисък рейтинг, силно регулиране на изискванията към студентите по време на обучението им с цел задържане и на най-слабите сред тях, създаване на некачествен образователен продукт и некомпетентни кадри, което в крайна сметка не отговаря на нуждите на пазара на труда. Предвиждат се промени в модела на финансиране, които целят да обвържат размера на отпусканите средства с качеството на обучение и реализацията на завършващите студенти на пазара на труда. Засега опитите в тази посока са плахи – едва 4% (21,4 млн. лева) към 2015 г. от средствата са съобразени с резултатите от обучението. Те са предназначени за определени професионални направления (едното е педагогически науки, природни науки, математика и информатика, технически науки, аграрни науки и ветеринарна медицина, изкуства, а второто – хуманитарни науки, социални, стопански и правни науки, здравеопазване и спорт, сигурност и отбрана, <http://www.government.bg>), които произвеждат кадри, недостигащи в националната икономика. Към това трябва да се добави още недостатъчно развитата кредитна система за финансиране на обучението, слабото частно финансиране, включително и липсата на ангажираност на бизнеса към този проблем.

Стратегия за висшето образование. Извършваните реформи са забавени във времето, фрагментарни по характер и в много случаи – неефективни. Засилената външна и вътрешна конкуренция в областта на висшето образование и необходимостта от постигане на високо качество, обхват

и ефективност в тази област отдавна е наложило изготвянето на цялостна визия за неговото развитие. С разработената стратегия за развитие на висшето образование в Република България е очертана траекторията и се формулираха приоритетните направления за систематични действия в посока модернизиране на българското висше образование. Очаква се стратегията да продължи започнатите реформи, като коригира допуснатите грешки и да даде отговор на редица наболели въпроси от различни области на системата.

Един от тях е промяната в модела на финансиране на висшето образование, който вече бе разгледан. Друг критичен момент е противоречието между експанзията на висшите училища и производството на повече кадри, отколкото пазарът на труда може да поеме. Тук трябва да се добави и проблемът с понижаващото се качество на обучение, който също възпрепятства реализацията на завършващите. Това определя и следващото „слабо звено“ – сътрудничеството с бизнеса, което към момента не е достатъчно развито и не може да осигури липсващата връзка между теоретичните знания и практическия опит. На следващо място е въпросът за ефективността на инвестициите в определени направления (например, медицина), в които с държавни средства се подготвят кадри предимно за чуждестранни трудови пазари. С много сериозни последици е стимулирането и нарастването на изходящата студентска мобилност, при което особено тревожна е тенденцията за образователна и последваща трудова емиграция на младите българи.

Рейтингова система. Тя (Вж. подробно <http://rsvu.mon.bg>) дава представа за връзката между пазара на образователни услуги и пазара на труда. Нейната основна цел е да ориентира потребителите в избора им къде и какво да учат. Едновременно с това, тя е важен източник на информация и за фирмите при подбора на персонал, насочвайки

предпочитанията им към кадри, завършили определено висше училище и специалност. От създаването си до сега системата непрекъснато се усъвършенства, но въпреки това тя притежава редица недостатъци, които в известна степен представят неточно състоянието на пазара на образователни услуги и неговите участници. Най-напред трябва да се посочи фактът, че почти половината от използваните индикатори са резултат на социологически проучвания сред студенти, преподаватели и работодатели, което придава голяма доза субективизъм на получените резултати. Освен това, индикаторът, който отчита безработицата сред завършилите, не прави диференциация между областите, където са локализиран съответните висши училища и откъдето те набавят повечето си студенти (например, безработицата в София е около 8%, докато във Видин е двойно по-голяма). Не се взема под внимание и броят на дипломираните студенти. При това положение, висши училища с малки випуски (например, 200 души) могат да имат 100% реализация на пазара на труда, докато при големи университети с няколко хиляди завършващи същият брой реализирани млади специалисти (200) ще формира едва няколко процента. Не се отчита и броят на завършилите, които започват собствен бизнес и работят като самонаети лица. Тези и други несъвършенства на системата не омаловажават нейните достоинства, но предполагат внимателно използване на предоставената информация. Още повече, както се препоръчва от самите създатели, данните от нея не трябва да се абсолютизират и да се възприемат като препоръки за съответен избор.

Концепцията за учене през целия живот и продължаващото обучение на кадрите. Постаденият акцент върху висшето образование като двигател за динамично реструктуриране на икономиката и изграждане на кадри от нов тип, утвърждава ролята на висшите училища като институции за

учене през целия живот. Освен обучение в ОКС, те предлагат и продължаващо обучение, като за целта имат изградени специализирани звена – центрове за продължаващо, професионално, следдипломно и пр. обучение, както и центрове за кариерно развитие – чрез които скъсяват дистанцията между кадрите и трудовия пазар.

Влошаващата се демографска ситуация и застаряването на населението у нас от една страна, и напредъкът на технологиите от друга, налагат по-голямо внимание на висшите училища към формите на продължаващото обучение като част от обучението през целия живот. Това предполага и ефективна държавна намеса, която да създаде подходящи условия за разгръщане на разглежданата концепция. С тази цел е изготвена посочената по-горе Национална стратегия за ученето през целия живот, отнасяща се за периода (2014-2020). Засега нейното изпълнение изправя институциите пред редица предизвикателства.

Основно място сред тях има неосъзнатата потребност и недостатъчната информираност на бизнеса и самите кадри от възможностите на системата за допълване и/или обновяване на наличните умения и компетенции. Веднага след това идва проблемът с липсата на ефективни механизми за финансиране на продължаващото обучение, насочени както към бизнеса и кадрите, така и към самите обучаващи институции. Това засега не генерира достатъчно потребление на услугите на продължаващото обучение. Понастоящем участието в подобно обучение е много слабо (1,5% от населението на възраст 25-64 години за 2016 г.) и в редица случаи се провежда формално, особено когато е по инициатива на работодателите, но без да е осъзната потребност от самите обучаващи. Бази се въвеждането на системата за валидиране на знанията, придобити чрез неформално обучение. Недостатъчно развити са формите на индивидуалното, самостоятелно-

то и дистанционното обучение, които започват все повече да се търсят предвид трудовата заетост и/или друга ангажираност на потребителите.

От икономическата теория е известно, че в процеса на своето функциониране пазарът дава редица дефекти. Разглежданите пазари не правят изключение, като обективно съществуващото взаимодействие между тях допълнително усложнява ситуацията. Това налага ефективни съвместни действия на всички участници, координирани и ръководени от държавата, чрез което да се коригират наблюдаваните несъвършенства.

В общата цел за създаване на качествени специалисти, които да са адекватни на потребностите на бизнеса, отговорността трябва да е споделена. Всеки от разглежданите по-горе субекти трябва да поеме безрезервно своя дял от нея и да я реализира с усещането, че работи най-вече в свой интерес. Индивидите – като осъзнаят нуждата от придобиване на определени знания и компетенции за успешно си личностно и професионално развитие, и като непрекъснато ги актуализират съобразно изискванията на бизнеса и с оглед активното си участие в обществото, основано на знанието. Университетите – като перманентно модернизират обучението си, предлагат качествена професионална подготовка и осигуряват възможно най-висока адаптивност на кадрите към изискванията на пазара на труда. Бизнесът – като дефинира ясно потребностите си от специалисти и активизира участието си в организацията, провеждането и финансирането на процеса по тяхното създаване и по-нататъшно развитие. Държавата – като подобри финансирането на образованието, усъвършенства нормативната база и повиши ефективността на политиката си по отношение ученето през целия живот и продължаващото обучение на кадрите (parliament.bg, достъпно на 20.07.2016 г.).

1.6. Население с висше образование

Един от въпросите за разрешаване прегредици страни от ЕС е намаляването на коефициента на отпадане от висшето образование. Според изследвания на Европейската комисия (EC, Europe 2020 target: tertiary education attainment, 2013 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf7themes/28_tertiary_education.pdf), този проблем не е така остър за България. Интерес тук представляват данните на Евростат, според които завършилите висше образование (МСКО Международна стандартна класификация на образованието 5-6) на възраст 20-29 години на 1000 души от населението от същата възрастова група у нас нарастват значително след 2008 г. и достигат го близо 69 души през 2014 г. (при 43,5 средно за ЕС-27). Възниква въпросът дали тези процеси имат връзка с по-ниски изисквания и критерии за отсяване на студентите и за издаване на диплома за висше образование у нас, както и със степента на упражнявания външен и вътрешен контрол (фигура 1).

но по-малко от средния за ЕС-27 показател (таблица 1).

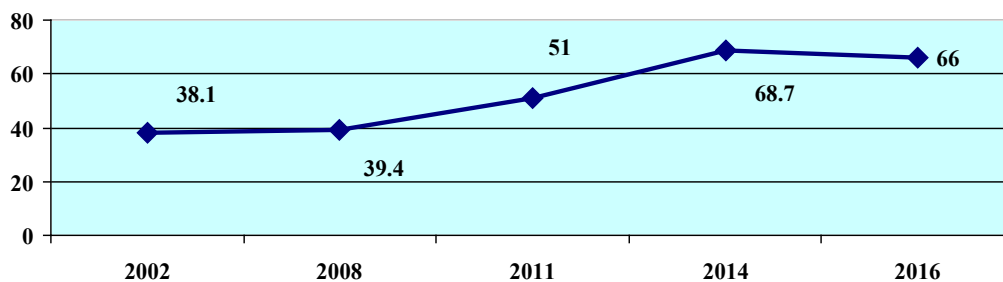
Таблица 1. Завършили докторанти на 1000 души от населението на възраст 25-34 г. (брой)

Година	2002	2008	2011	2014	2016
ЕС	1,2	1,6	1,7	2	2,2
България	0,3	0,5	0,6	1,4	1,5

Източник: Евростат.

Резултатите от дейността на образователната система в количествен аспект могат да се видят в равнището и измененията на образователната структура на населението на страната. Делът на населението с висше образование у нас се повишава, макар че все още е под средноевропейското равнище. Процентът на висшистите сред младите хора от възрастовата група 30-34 години обаче е още по-малък от средноевропейския показател, като не само че изостава съществено от стратегическата цел, заложена в „Европа 2020“ (40 %), но и от националната (36%). В тази връзка, не трябва да се изпускат от

Завършили висше образование на възраст 20 – 29 години на 1000 души от населението от съответната възрастова група (брой)



Фигура 1. Завършили висше образование (МСКО 5-6) на възраст 20 – 29 години на 1000 души от населението от съответната възрастова група (брой)

Източник: Евростат.

В същото време, завършилите докторанти на 1000 души от населението на възраст 25-34 години в България са значител-

но по-малко от средния за ЕС-27 показател (таблица 1). Вниманието и външномиграционните потоци, голяма част от които са именно от млади хора с висше образование.

Икономическо развитие

България изостава от ЕС по отношение на дела на младите хора с висше образование, но в същото време броят на завършилите висше образование младежи на 1000 души от населението значително нараства, същото се отнася и за докторантите. Всички те обаче трудно се реализират на пазара на труда и голяма част от тях остават икономически неактивни. Тук възникват два съществени въпроса – за качеството и адекватността на образователната подготовка и за критериите, по които се присъжда диплома за висше образование. Не по-малко важни са и проблемите, свързани с ефективността на образователната система и качеството на човешкия капитал, който се създава в нея като основен фактор на бъдещото социално-икономическо развитие на страната, както и с неизползването или неадекватното използване на този капитал. (www.iki.bas.bg, достъпно на 06.02.2017 г.).

Заклечение

В резултат на анализа се установяват множество макроикономически фактори, оказващи влияние върху висшето образование у нас. Като цяло, то е изправено пред редица предизвикателства в качествен, финансов, кадрови, материален, институционален, нормативен и т.н. план. То има както своите предимства, така и недостатъци. Въпреки настъпилите промени в системата, насочени към синхронизиране с европейските критерии и насоки за развитие, позицията, която то заема в световното образователно пространство се влошава. Принос за това имат недостатъчната му финансова осигуреност, включително бюджетна субсидия, като основа за устойчивостта му; относително по-ниската степен на реализация на завършилите висшисти, обусловена и от проблемите с качеството и практическата приложимост на образователната подготовка; непълно

използваните възможности на международното сътрудничество, което поставя ограничения пред привличането на допълнителни финансови средства, обмяната на опит, повишаването на мобилността и на квалификацията на академичния състав, осъвременяването на формите и методите на обучение и дори на образователните профили; неефективността и неадекватността на институционалната структура; неустойчивостта и непълнотата на нормативната уредба; и т.н. Всички тези бариери са предпоставка на този етап за недостатъчна конкурентоспособност на българските висши училища спрямо европейските.

Цитирани източници:

Висшето образование в България – митове и реалност, www.cross.bg

(Vissheto obrazovanie v Bulgaria – mitove i realnost, www.cross.bg)

Димитров, Н., Н. Игов, 2006. Интелектуалният капитал и проблеми на използването му в България, сп. *Икономическа мисъл*, 2006, № 1.

(Dimitrov, N., N. Igov, 2006. Intelektualniat kapital i problemi na izpolzvaneto mu v Bulgaria, *Ikonomicheska misal*, 2006, № 1)

Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР), ec.europa.eu/eqf/documents?id=33

(Evropeyska kvalifikatsionna ramka za uchene prez tselia zhivot, ec.europa.eu/eqf/documents?id=33)

Закон за висшето образование, ДВ бр. 112 от 27.12.1995, www.lex.bg/laws/ldoc/2133647361

(Zakon za vissheto obrazovanie, DV br. 112 ot 27.12.1995, www.lex.bg/laws/ldoc/2133647361)

Закон за насърчаване на заетостта, ДВ бр. 112 от 29.12.2011, Библиотека закони АПИС, т. 11, р.1, № 225а.

(Zakon za nasarchavane na zaetostta, DV br. 112 ot 29.12.2011, Biblioteka zakoni APIS, t. 11, r. 1, № 225a)

Закон за професионалното образование и обучение, ДВ бр. 68 от 30.07 2012, Библиотека закони – АПИС, т. 4, р.1, № 1.

(Zakon za profesionalното obrazovanie i obuchenie, , DV br. 68 ot 30.07 2012, Biblioteka zakoni APIS, t. 4, r. 1, № 1)

Кирев, Л., 2003. Транснационалните корпорации и глобализацията на научноизследователската и развойната дейност, Свищов, „Стопански свят“, 2003.

(Kirev, L., 2003. Transnatsionalnite korporatsii i globalizatsiata na nauchnoizsledovatelската i razvoynata deynost, Svishtov, "Stopanski sviat", 2003)

Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014-2020 г., С., 2013.

(Strategia za razvitie na vissheto obrazovanie v Republika Bulgaria za perioda 2014-2020 g., S., 2013)

Europe 2020 target: tertiary education attainment, 2013 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf7themes/28_tertiary_education.pdf

www.iki.bas.bg

www.ced.bg

<http://2020.bg/>

<http://www.nsi.bg/>

<http://www.government.bg>

<http://rsvu.mon.bg>

www.minedu.government.bg

www.strategy_napusnali_obr_sistema_2013_2020