

Изграждане на готовност за труд у студентите от специалност „Публична администрация” в процеса на подготовка в Университета за национално и световно стопанство

доц. д-р Лучиян Милков

УНСС, катедра „Публична администрация и регионално развитие”

e-mail: milkovl@abv.bg

Резюме: Актуалността на изследваната тема е породена от факта, че тя е насочена към изграждане на готовността за административен труд у студентите от специалност „Публична администрация”. Това поставя автора в деликатна ситуация – опасения от допускане на грешки, формулиране на изводи, разминаващи се с практиката на структурите на публичната администрация. Проблемът е нов и поради това, че все още не са изяснени параметрите на образователната услуга, насочени към подготовката на кадри за публичната администрация. Опитът на Република България в сферата на подготовка на кадри за висшата и териториалната администрация и администрацията на организациите в публичния сектор е твърде скромен. Изисква се сериозно внима-

ние и отношение както в теорията, така и в практиката на УНСС и структурите на публичната администрация, които ползват готовия образователен продукт в областта на административната дейност.

Ключови думи: готовност за труд, публична администрация, динамика, процес на обучение, възпитание на личността.

Jel: A2, A12, H8, H83, I2.

Въведение

Науката – от позициите на теорията, и анализа на практическата дейност съществува, за да осмисля човешкото битие и да помага на личността в случаите на колебания и затруднения при избор на университет, специалност, професия и място за реализация на трудовете и професионални възможности. Тя също

така определя методите, пътищата и средствата за преодоляване на конфликтите в процеса на подготовка на студентите за административна дейност. От тази позиция изследването на готовността за труд в публичната администрация и процесите на начална адаптация към нея е във висша степен задължение на обществените науки.

Връзката между образователните теории и практиката при възпитанието на студента и неговото изграждане като специалист – администратор, притежаващ обща, специална и професионална култура, е така несъмнена, както е реално и тяхното различие. Често срещаното откъсване на теорията от практиката при подготовката на личността за активен, резултатен и качествен труд в областта на административното обслужване на гражданите и организациите се обуславя от множество обективни и субективни причини. Търсенето на пътища и средства за тяхното максимално сближаване е една от важните задачи, които не могат да се решат само с усилията на образователните дейци и науките от психологическия, педагогическия, социалния и стопанския цикъл. Често се сблъскваме с убеждението, че това, което са постигнали Ж. Ж. Русо, Й. Песталоци, Й. Хербарт, А. Макаренко, Я. Корчак, П. Фрейре, В. Сухомлински, С. Френе, Р. Цайнер, Ал. Нийл, Дж. Дюи, е невъзможно и недостъпно за другите възпитатели, че техният опит е неповторим. Ако доведем тази мисъл до логически изводи, в които лежи съмнението във възможностите на преподавателите от университетите, в техните знания, умения и опит, степен на възпитаност, компетентност, ще стигнем до отрицание на научността на психологията на обучението и възпитанието, на педагогиката и всички методики. Затова този тип възгледи спадат към индивидуалистичната психология и педагогика, чиито философски основи са неокантианството и интуитивизмът.

I. Същност на готовността за труд

Индивидуалната стратегия на всеки млад човек, насочващ се към избор на образователна институция и професия и последващо възходящо кариерно развитие, трябва да включва сериозен анализ на непрекъснато променящите се социални изисквания, с които той постоянно ще се сблъсква в процеса на своята реализация. Така ще са налице възможности за избягване на напрежението, породено от неочакваното противопоставяне между необходимостта от социална промяна и концепцията за собственото „Аз“ в процеса на професионално утвърждаване. Личността, достигнала върховете на своето развитие (интелектуално, емоционално, нравствено-естетическо, гражданско), притежава много по-широки възможности за развитие и реализация, отколкото предлага определена професия. Действително професията изисква определени знания, умения и навици, но същевременно, повече или по-малко, ограничава, задържа личността в своите рамки и често пъти сковава нейната инициативност, креативност и творческо развитие.

Стремешът на личността към максимална професионална реализация, както и самият процес на реализация, са в голяма степен зависими от социалното устройство на обществото, от индивидуалното право на свободен избор на образование и професия и изява в нея, от уменията на личността да поема социални отговорности пред самата себе си, пред семейството и професионалната група, чиито интереси защитава.

Разрешаването на въпросите, свързани с взаимозависимостта между професионалната подготовка в университета и кариерната реализация на личността в динамично променящите се нормативни условия вследствие на бързите социално-икономически промени,

изискват, според нас, сериозен научен подход – проучване, анализ, усъвършенстване и предлагане на алтернативни възможности.

1. Характеристика на готовността за труд

Готовността за труд в широк смисъл се разглежда от К. Платонов [13, с. 28] като резултат от трудовото възпитание на човека от периода на ранното му детство. Тя е изразена в намеренията и амбициите на личността да се труди, в осъзнаването на необходимостта от участие в съвместна трудова дейност с другите членове на обществото. „По-конкретно, сочи Р. Милкова, готовността е потребност от труд в определена професия, резултат от професионалното обучение и възпитание, включващи не само професионалното развитие на личността, но и социалната ѝ зрелост. Още по конкретно, готовността за труд, за непосредствено предстоящото в известни или възможни условия е резултат от психологическата подготовка и мобилизация на личността“ [9, с. 18].

М. Argyle [17, с. 34-35] отразява процесите на изява на личността в трудовата дейност и свързаната с нея готовност за труд с няколко основни понятия:

- „Работа“ – това е физическа или интелектуална дейност, която личността извършва, за да задоволи своите и на семейството си материални и духовни потребности. Всяко занятие, даващо средства за съществуване, може да се квалифицира като работа. Тя предоставя възможност на личността да получи в замяна на изразходвания от нея труд необходимите средства за съществуване и развитие.
- „Работно място“ – относително обособена част от работната среда, където се

изпълнява определена работа. За него е характерно наличието на фиксирано съотношение между трудовете задачи, правата и отговорностите на работещия.

- „Професия“ – вид трудова дейност, за чието осъществяване е необходима съвкупност от знания, умения и компетентности, придобити чрез образователна, професионална подготовка или чрез непосредствен практически опит.
- „Специалност“ – конкретен, исторически установил се вид трудова дейност, систематически изпълнявана в рамките на определена професия и осигуряваща средства за съществуване. Тя, от своя страна, изисква диференцирани знания, умения и навици, които се усъвършенстват в процеса на работата. Специализираната професионална дейност е ограничена област на прилагане на физически или духовни сили на личността вследствие на разделението на труда.
- „Професионална квалификация“ – комплекс от теоретични и практически знания, умения и навици на личността, които определят степента на нейната пригоденост за определена работа. От своя страна, преквалификацията представлява процес на усвояване на нова професионална квалификация.

Позволяваме си да допълним постановките на М. Argyle с понятието „професионална среда“. Тя, според нас, включва в себе си обекта, предмета и средствата на труд, професионалните задачи, условията на труд и самите хора, упражняващи съответната професия, т. нар. „професионално обкръжение“. Системата от представи на личността за съставните елементи на професионалната среда (система от отделните образи на компонентите на тази среда) изгражда вътрешния психичен модел на професионалната среда.

Готовността за труд в областта на публичната администрация, осигурявана в

УНСС, е наложителна и от особено значение за формиране личността на бъдещия администратор специалист. Тя е свързана с всички етапи от изграждането на професионалиста – от ориентацията и подбора, през подготовката и адаптацията, до цялостната му реализация. В последна сметка готовността е сложен, труден и продължителен процес на теоретическо, теоретико-приложно и практическо обогатяване, както и на личностно професионализиране на студента, бъдещ администратор. Започва още с приемането в университета и продължава през целия трудов път на специалиста в различните структури на публичната администрация – централна (държавна) и териториална (областна, общинска, районна, кметска) и администрация на организациите в публичния сектор. „В своето търсене на по-ясно самоопределение днешният студент е твърдо решен да бъде информиран, както за човешките отклонения, така и за човешкото разнообразие, и това е една от причините, които позволяват идентификациите, емпатията и дистанцията“, пише Е. Ериксън [4, с. 28].

В общителността на административния служител като водещо професионално качество задължително трябва да се включи актът на взаиморазбиране, т.е. емпатията, която става значима личностна особеност, пречупена през своеобразието на дейността. „Емпатията, според А. Петровски, е способност за разбиране психичните състояния на другите, за съпреживяване. Действена форма на емпатията е емоционалната идентификация“ [12, с. 475].

Културата на общуването в административната дейност предполага наличието на умение у служителя мислено да се поставя на мястото на гражданите в процеса на общуването.

Публичната администрация в Република България разработва и решава голям брой въпроси и проблеми, свързани с живота и дейността на гражданите и техните взаимоотношения с държавните и местни институции, със структурата и функциите на административните органи, основните задачи на държавното и местно управление, административните права и задължения, способите и приемите за тяхното осъществяване. Поради всичко това публичната администрация в страната се представя с много „лица“, всяко от които има реално и съществено значение за живота на социума като цяло и на отделната личност в частност.

За съвременното гражданско общество е присъща задачата да издига защитни механизми и барieri пред негативните административни действия и практики, а ролята на четвъртата власт (масмедиите) е решаваща в тази област. Поставят се множество въпроси, свързани с качеството на административното обслужване на гражданите и организациите, с проблемите в общуването между тях, за достъпа до административни услуги, резултатите от действията на административните служители. „В контекста на съвременните реформи в държавното управление и промените в публичната администрация предлаганите теми и повдигнатите въпроси са особено актуални, тъй като максималната прозрачност и поддържането на постоянен диалог с гражданите относно вземането на важни управленски и административни решения са сред най-важните фактори за ограничаване на корупцията и стимулиране на етично поведение в публичната администрация“ [5, с. 47]. Практиката в публичната администрация – централна (висша) и териториална (областна, общинска, районна, кметска) и администрацията на органи-

защите в публичния сектор, показва, че всеки служител непрекъснато се изправя пред различни по вид ситуации, сблъсква се с множество конфликти на ценности и нравствени дилеми, които в никакъв случай не оправдават неетичното му понамяне. Напротив, той е длъжен да се съобразява с общоприетите и утвърдени нравствено-поведенчески норми и навлизащите у нас европейски стандарти за общуване между администрация и граждани и да ги спазва в дейността си. „Във всяка администрация се вземат важни решения, пряко засягащи всички граждани, и това налага тя да поражда висока степен на доверие в обществото. Затова публичният имидж на организацията трябва да е силно убеждаващ и пораждащ доверие“ [11, с. 8]. Администраторите трябва да са сериозно подготвени, да притежават висока професионална култура и осведоменост за целта, същността и съдържанието на професията. Това е и една от основните задачи на университета и катедра „Публична администрация и регионално развитие“, в която се обучават студентите – бъдещи администратори. Този процес е перманентен, тъй като изискванията към служителите в централната и териториална администрация непрекъснато се променят, развиват и усложняват.

Образованието на личността, насочването ѝ към избор на определена професия, нейното овладяване и поддържането на висок професионализъм не може да се концентрира само в началните периоди от живота на личността. Натрупването на огромно количество факти, данни, знания, информация и наличието на процес на бързото им стареене поставя все по-наложително необходимостта от създаване на универсална и високоефективна система за перманентно (непрекъснато, през целия

живот) обучение и образование, квалификация, преквалификация и придобиване на нова професия. „При това, отбелязва Д. Павлов, непрекъснатото образование не е някаква надстройка, нещо допълнително над традиционното образование. Това е принципно нова образователна система, която променя смисъла, целите, ценностите, съдържанието на образованието. Този вид образование се влита органически в живота на човека, за да задоволява неговите конкретни образователни потребности на всеки етап от неговия живот“ [10, с. 150].

2. Специфика на трудовата дейност в областта на публичната администрация

У нас публичният сектор е подложен на непрекъснат натиск за усъвършенстване и подобряване на своята ефективност и ефикасност. Това, от своя страна, налага преосмисляне на цялостната политика на държавата в тази област – търсят се най-надеждните механизми за качествен подбор на кандидат-студентите, насочили се към специалността „Публична администрация“; поставят се сериозни изисквания пред компетентността и подготвеността на преподавателите, отговорни за професионалното формиране и израстване на бъдещите администратори; правят се качествени опити за усъвършенстване на процеса на обучение по специалността и насищането му с нови, интерактивни методи на обучение, чрез които се постига максимален ефект за минимум време и средства; оборудват се и се обзавеждат лаборатории по административно обучение с най-нови информационни и комуникационни технологии (ИКТ), с тренажорни зали за изграждане на умения за качествена работа с граждани и организации; ангажират се държавната администрация (централна и териториална), админи-

страцията на организациите от публичния сектор да приемат на летен стаж и производствена практика студенти от специалността „Публична администрация“, които да се запознаят на място със специфичните особености на административната дейност в различните области на обслужване на гражданите и организациите.

Основните проблеми, които предстоят за решаване от страна на публичната администрация у нас в следващите десетилетия, са свързани с урбанизацията на обществото ни – инфраструктура, жилищна политика и строителство; планиране на селища от различен тип; грамотност и образование; здравеопазване; опазване на околната среда и екологично възпитание; обществен транспорт; осигуряване и използване на енергийните източници; решаване на проблемите със сметта. Всичко това, според нас, налага цялостен стратегически подход за структуриране на публичната администрация на национално и териториално ниво, промени в подбора на административния персонал както в държавната администрация, така и в администрацията на организациите в публичния сектор, категорични изисквания за съответстващо образование (бакалавърска, магистърска и докторска степен по публична администрация, следдипломна квалификация и специализация по конкретни, особено важни въпроси на административната дейност съобразно структурите, които извършват тази дейност).

В заключителната част на сборника с материали от Юбилейната международна научна конференция, посветена на десетгодишнината от създаването на специалност „Публична администрация“ в УНСС, проведена на 30 и 31 октомври 2008 година, в областта на образованието и обучението на специалисти за публичната администрация е отбелязано, че е крайно наложително [14, с. 356]:

- разработване на стандарти за образование и обучение по публична администрация;
- институционализиране на публичната администрация като научна специалност (примерно шифър 05. 01. 18 „Публична администрация (теория и методология)“ или шифър 05. 02. 27 „Публична администрация (организация и управление)“;
- рационализиране на учебното съдържание по публична администрация едновременно като теория, философия на нормативната база и практика (емпирична компетентност) в съответствие с новите научни постижения и ефективни образователни технологии;
- допълване на съдържанието на обучението по публична администрация с учебни дисциплини като: Специализирани технологии, Социално предприемачество (предприемаческо управление в публичния сектор), Институционална икономика, Организационна психология, Лидерство, Европейска публична администрация, Функционален анализ на административните структури, Регионална администрация, Институционална динамика (конфликти, иновация, риск и др.), Институционално проектиране, Етика на административното обслужване, както и разширяване на практическата подготовка с въвеждането на преддипломнен стаж с най-малко три месеца продължителност и др.;
- Включване в учебното съдържание на специалност „Публична администрация“ на модули по икономика, организация и управление на култура, образование, здравеопазване, спорт, нестопански сектор, строителство и др, които фактически са предметно поле на администрирането.

Държавната служба може да се определи като специфична трудова дейност и професия, свързана с реализирането на държавната и общинска политика и удовлетворяването на обществените интереси. Тя се осъществя-

ва от професионални специалисти (държавни служители) с различен правен статут. Държавната служба се характеризира с редица общи белези, които разкриват нейната същност и природа [16, с. 104-105]:

- наличието на публична собственост е предпоставка за изграждане на държавната служба;
- дейността на държавната служба се осъществява под формата на длъжност, заема на в държавната администрация;
- изпълнението на държавната служба е правно регламентирано;
- длъжностите в държавната служба са предвидени в държавния щат и бюджет;
- държавната служба има професионален характер;
- заемането на държавна служба се осъществява чрез назначение, избор или конкурс. „В категорията държавни служители по принцип попадат само тези, чийто статут е регламентиран публичноправно, т.е. едностранно и не подлежи на договаряне“ [7, с. 18].

II. Изграждане у студентите на психична готовност за труд в областта на публичната администрация

Разкриването на психичната готовност за административен труд изисква уточняване и диференциране на показателите на нейното ниво и динамика, налага подбор и систематизиране на методики за изследването ѝ. В този случай наличните публикации на български и чужди автори в областта на психичната готовност за административен труд са само добро начало. Авторът се насочва към търсенето на специфичното в дейността на УНСС, където се подготвят специалисти по публична администрация. Те са свързани с прякото

предназначение на бъдещите администратори в зависимост от образователната степен, местата, където ще работят, съобразно квалификацията и компетентността – администрация на законодателната власт (администрация на Народното събрание), президентска администрация, администрация на изпълнителната власт (Министерски съвет, министерства, държавни агенции, държавни комисии, изпълнителни агенции, поделения на централната власт), администрация на съдебната власт (съд, прокуратура, следствие), териториални администрации (областни, общински и районни управи, кметства и населени места), администрация на организациите от публичния сектор (администрация на организациите за публични услуги, администрация на публичните стопански организации и администрация на организациите с идеална цел). Конкретизации се налагат във връзка с относителните етапи на професионално-трудовия път на администратора, и особено с етапите на началното вработване (адаптацията) към професията и нейните компоненти.

Изключително значим факт, който налага изследването и пълното осмисляне на психичната готовност за труд в публичната администрация, са съвременните административни промени, чийто център задължително е служителят – администратор, управленец, ръководител на различни структури от съществуващата и непрекъснато променяща се публична администрация в България. Новите изходни принципи, очертаващите се стратегии на административно преобразуване, тясно свързани с теорията и практиката на Европейския съюз, навлизането на идеите на новия публичен мениджмънт (публично предприемачество, предприемаческо управление) от САЩ в Обединена Европа поставят администратора в по-различна позиция, променят твърде много неща

В системата на професионалните му роли, отразяват се и на психографичните му очертания, изграждат нов модел на неговата подготовка във висшите училища. „Ключовите характеристики на предприемаческото управление са основа за извеждането на квинтесенцията на този модел, който на практика залага на такива подходи като радикална промяна, гъвкави организации и фокусиране върху предпочитанията на гражданите. Прилагането на тези подходи следва да доведе до радикални промени в публичното управление и истински обрат относно ролята на държавата и „разтоварването“ ѝ от ненужни функции“ [6, с. 307].

Това, от своя страна, пряко засяга образователната дейност в УНСС, където се подготвят бъдещи специалисти администратори – учебни планове, учебни програми, учебници, помагала и пособия, практики, стаж, подготовка и компетентна защита на реферати, проекти, курсови и дипломни работи, компетентност и квалификация на преподавателите, задължителна продуктивна връзка на триадата: студент – преподавател – работодател. В университета и в осъществявания в него възпитателно-образователен процес има два основни и водещи субекта – преподавателят и студентът. Самият процес на обучение и възпитание на бъдещите специалисти, в последна сметка, е система от типове и видове взаимоотношения между тези два субекта, реализирани в различни форми и условия. Този водещ факт става пряка основа на професионалните позиции и роли на бъдещия административен служител, а оттук и на трудово-професионалната му готовност. От своя страна, това означава, че в университета трябва да се излезе от редица стереотипи в процеса на подготовка, да се направят съдържателни и функционални промени, които да включват и професионално-личностната готовност на бъдещия администратор.

1. Роля на мащабните промени в страната като фактор с особена значимост за съвременната публична администрация

Приемането на Република България за пълноправен член на НАТО и Европейския съюз постави пред държавните и регионални органи нови, много сериозни изисквания по отношение на административното обслужване на гражданите и организациите. Във връзка с това значимостта и ролята на публичния сектор нараства и все по-осезателно въздейства върху социалното, културното, образователното, управленското и икономическо развитие на страната. Пред българските граждани се разкриват възможности за реализация на трудовия пазар на Обединена Европа, в това число и в областта на административните структури. Мащабните промени в традиционния стил на живот в България и навлизането на обцоевропейските ценности изискват от гражданите на страната по-добро разбиране на другите и на света като цяло, взаимно разбирателство, мирен обмен и истинска хармония – именно нещата, които най-много липсват в съвременния свят. Тук, според нас, е мястото да се реализират възможностите на новата теория за хуманистично възпитание и както пише Ж. Делор: **„Да се научим да живеем заедно**, развивайки разбирането за другите и за техните истории, традиции и духовни ценности и създавайки на тази основа нова духовност, пронизана от признанието за нарастващата ни взаимозависимост и от комплексен анализ на рисковете и предизвикателствата на бъдещето, духовност, която би стимулирала хората да работят върху общи проекти и да разрешават неизбежните конфликти по разумен и мирен начин. **Утопия**, би казал някой, но това е **необходима утопия**, наистина жизнено важна, ако искаме да се изплъзем от опасния кръг, породен от цинизма и примирението“ [1, с. 20-21].

2. Специфика на административното обслужване

Реализацията на административните услуги се разпростира върху хора от различно вероизповедание, светоглед, образование, възраст – от новородени до хора от третата възраст. Като страна в Югоизтока на Европейския съюз и граница между него и останалия свят България вече е и привлекателна дестинация за граждани на страни извън ЕС – икономически и политически мигранти, бежанци и хора, търсещи убежище. Те също са обект на дейността на централната и регионална администрация – настаняване, здравни грижи, образование (овладяване на български език, придобиване на квалификация и специалност, продължаващо обучение в училищата и университетите), събиране на разделени семейства, осигуряване на препитание, включване в трудовия процес. В този аспект проблемите на публичната администрация засягат множество области на научното познание (история, медицина, география, педагогика, теория на обучението и образованието, възрастова и социална психология, социология, политология, право, икономика и др.) и могат да бъдат разбрани само чрез комплексни, интегрални възгледи, оценки и проучване.

Тук се преплитат личните интереси на хората (образователно-възпитателни, здравно-медицински, юридически, икономически, социални, политически, културни, религиозни, семейни, граждански, трудови и др.) и интересите на държавата (Народно събрание, президентство, съдебна власт, правителство – министерства, държавни комисии, държавни агенции, изпълнителни агенции) и на териториалната власт (областни, общински, районни и кметски управи), организациите в сферата на публичния сектор. Само професионалисти с висока степен на подготвеност, готовност за ад-

министративен труд и владееене на основните нравствено-етични качества могат да издържат на високото нервно напрежение, на настъпателността, а често пъти и на агресивността на отделни лица към структурите на администрацията и нейните служители.

Повишената нравствено-етическа култура на административните служители е гаранция за висококачествено и ефикасно изпълнение на техните професионални задължения. Общите глобализационни процеси, засегнали света и Европа, не отминават България – наши граждани се радват на висококултурно обслужване от различните структури на администрацията в чужбина и имат възможност не само да сравняват, но и да изискват същото и у нас. Много български частни и държавни институции работят с представители на други страни (от Обединена Европа и извън нея) – инвеститори, предприемачи, собственици на организации – банки, фирми, производствени предприятия, фондови борси. Така у нас се привнася позитивният чужд административен опит на много страни с високоразвито гражданско общество.

3. Специфика на професионалното самосъзнание

Професионалното самосъзнание е изградено от представите на личността за самата нея като член на определено професионално съобщество, което е носител на специфична професионална култура, в това число и на определени професионални норми, правила, традиции, обичаи, присъщи на гаденото професионално съобщество. Според И. Кон [8, с. 367], самосъзнанието и „Аз-образът“ се приемат като установена система и динамично образувание на психиката на професионалиста, разгънато

във времето, от единични ситуативни образи до обобщения „Аз-образ“. „Аз-образът“ е динамична система на представите на личността за самата себе си. Тя включва различни индивидни, личностни характеристики, свойства на човека като субект на разнообразни дейности – познание, игра, учене, общуване, труд, а също така и самооценка, отразяваща степенята на развитие у индивида на различните характеристики на собственото „Аз“ и свързаните с него преживявания.

В „Аз-образа“ се включва и поведенческата компонента, предразполагаща субекта към определено поведение. Формира се в процеса на включване на личността в различни социални общности и групи (най-вече учебни и трудово-професионални), активно участие в разнообразни дейности, особено в областта на професионалната дейност. Развива се в процесите на реално взаимодействие на субекта със социалния и предметен свят. „Професионализмът в този случай се проявява не само като психичен, но и като своеобразен социокултурен феномен“ [3, с. 30].

Професионализмът е феномен и като естествено следствие са въпросите, свързани с лежащите в основата му механизми.

В качеството на такъв механизъм е овладяването от бъдещите специалисти в областта на публичната администрация на модела на административната трудова дейност в процеса на академичното им обучение.

Друг механизъм е формирането у личността на студента на професионално самосъзнание.

Трети механизъм е полагането още във висшето училище на основите на професионалното майсторство в личността на студента.

Заклучение

Професията и нейното упражняване заемат според данни от изследвания на Международната организация на труда (МОТ) [18] около 50 % от живота на човека в съвременните развити общества. В Република България този процент е още по-голям, вследствие на сравнително по-ниската продължителност на живот при мъжете и жените. Поради това е обично да се забравят толкова години, средства, интелектуална, психическа и физическа енергия за професия, която не носи удовлетворение на личността. Правилният избор на професия позволява да се реализира собственият потенциал, да се избегнат разочарованията, да се осигури собственият и на семейството живот във финансово отношение. Всяка професия, даже и най-интересната и любима, изисква напрежение и самоотдаване.

Професията като своеобразен социален институт и професионално съобщество е специфична самоорганизираща се социална система, осигуряваща натрупване, обобщаване, систематизиране и предаване на професионален опит. Този обобщен и обективизиран (под формата на инструкции, правила, алгоритми на дейността и др.) професионален опит се проявява, от една страна, в качеството си на потенциал за развитието на професионалното съобщество в цялост, а от друга, служи като основа за индивидуално-професионалния потенциал на неговите членове. „В състава на професията като социален институт влизат висшите училища и катедрите, които осигуряват възпроизводството на професионалистите в съответния профил. Професиите, чието възникване е свързано с резделението на труда, представляват сами по себе си исторически обусловен социално-психичен феномен“ [2, с. 300].

Задължително е, според нас, при проектирането и приемането на учебните дисциплини, разработката на учебно-методическите ком-

плекси и учебния план на специалността „Публична администрация“ да се създава модел на обучение, който да осигурява на студентите възможност за интериоризация на поставените в учебната документация цели и задачи.

Литература

1. Делор, Ж., Образование – скритото съкровище, ЮНЕСКО, 1996.
2. Дружилов, С., Освоение студентами профессии и профессиональной деятельности как необходимое условие профессионализации, *Международный журнал „Образовательные технологии и общество“*, т.13, кн. 4, 2010.
3. Дружилов, С., Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания, *Известия РГПУ (Психолого-педагогические науки)*, кн. 5 (12), 2005.
4. Ериксън, Е., Идентичност. Младост и криза, Наука и изкуство, С., 1996.
5. Кацамунска, П., Диалогови методи в публичната администрация, *Авангард Прима*, С., 2008.
6. Кацамунска, П., Моделен подход към реформите на публичния мениджмънт (сравнителни аспекти), Юбилейна международна научна конференция: 10 години специалност „Публична администрация“, 30-31 октомври 2008 година, УНСС, УИ „Стопанство“, С., 2009.
7. Кацамунска, П., Модели на управление на компетентността в публичната администрация, *Авангард Прима*, С., 2008.
8. Кон, И., *Откритие „Я“*, Наука, М., 1978.
9. Милкова, Р., Психична готовност за педагогически труд, Антос, Шумен, 1997.
10. Павлов, Д., Образователни информационни технологии, Модул първи, ИК „Даниела Убенова“, С., 2001.
11. Павлов, П., П. Кацамунска, Г. Калазларски, Стреляйте в десетката. Държавният служител – делови вид и комуникации, *Атлантис-ГК*, С., 2000.
12. Петровский, А., *Общая психология*, Просвещение, М., 1977.
13. Платонов, К., *Краткий словарь системы психологической понятий*, Высшая школа, М., 1984.
14. Препоръки на конференцията, Юбилейна международна научна конференция: 10 години специалност „Публична администрация“, 30-31 октомври 2008 година, УНСС, УИ „Стопанство“, С., 2009.
15. Христов, Хр., Публична администрация, УИ „Стопанство“, С., 2006.
16. Христов, Хр., П. Павлов, П. Кацамунска, *Основни на публичната администрация*, УИ „Стопанство“, С., 2007.
17. Argyle, M., *Non-verbal communication in human social interaction*, In: *Non-verbal Communication* (R.A. Hinde, Ed.), Cambridge, Univ. Press, 1972.
18. ILO, *Recommendation No 195 concerning human resources development*, 2004.
19. Lifelong Learning and Employability, *Journal article by Phillip McKenzie, Gregory Wurzburg, OECD Observer*, Vol. A, 1998.
20. Mansfield, B., *Competence Based Approaches to Management Development*, Lancaster: Centre for the Study of Management Learning, 2004. **УИ**