



Проект: Ключови компетенции за по-конкурентна работна сила в България. Трансфер на комплексна иновативна обучителна методология от Чехия.

BG051PO001-7.0.01-0015-C001

ДОКЛАД

от проучване на потребностите от обучение за развитие на ключови компетенции сред младите хора в България

доц. д.пс.н. С. Карабелъова

Октомври, 2012 г.

Проектът се реализира в партньорство между:



Национална школа по мениджмънт
National Management School

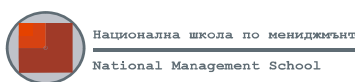
Национална школа по мениджмънт
София, България
www.nbschool.eu



RPIC ViP s.r.o.
Острава, Чешка република
www.rpic-vip.cz



Младежка асоциация за стопанска инициатива
София, България
www.yapee.org



СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
МЕТОДИКА НА ПРОУЧВАНЕТО.....	4
КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА.....	5
ДАННИ ЗА УЧАСТНИЦИТЕ В ПРОУЧВАНЕТО	6
РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО	7
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	16



Национална школа по мениджмънт
National Management School



EDUCATION
INNOVATION
CONSULTING

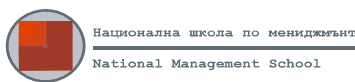


ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад е изготвен по проект BG051P0001-7.0.01-0015-C001 „Ключови компетенции за по-конкурентна работна сила в България. Трансфер на комплексна иновативна обучителна методология от Чехия”. Проектът се изпълнява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”, Приоритетна ос 7 „Транснационално и междурегионално сътрудничество”, схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG051P0001-7.0.01 „Без граници – Компонент 1”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Докладът представя резултатите от проведеното проучване на потребностите от обучение за развитие на ключови компетенции сред младите хора в България.

Анализът на получените резултати е предназначен да послужи при трансфера и адаптацията на иновативна обучителна методология за развитие на ключовите компетенции на младите хора, като елемент от цялостната им подготовка за успешна професионална реализация. Направените изводи ще допринесат за постигането на по-голямо съответствие между търсенията и очакванията на работодателите и насоката за развитие на социалната компетентност на младата работна сила у нас.



МЕТОДИКА НА ПРОУЧВАНЕТО

Прочувването е проведено в периода август - октомври 2012 г. Целевите групи на изследване са:

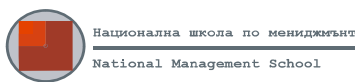
- млади хора на прага на пазара на труда: ученици, завършващи наскоро своето средно образование, студенти в бакалавърски програми, наскоро завършили своето образование и търсещи активно работа, наскоро завършили образованието си и започнали работа
- работодатели.

Методиката и инструментариумът за провеждане на изследването са дело на екип от ключови експерти по проекта от НШМ и RPIC ViP с ръководител доц. д.пс.н Соня Карабельова. Разработени са четири въпросника, разпространявани за попълване онлайн и на хартиено копие. Дейностите по разпространение на въпросниците, събиране на данните и обработката им са изпълнени от НИБ-А Консулт ООД.

Въпросниците са разпространени сред над 1500 ученици, студенти, млади безработни и млади, работещи лица. Покана за попълване на анкетата, предназначена за работодатели е изпратена до над 500 фирми и институции, включително до работодателски организации и браншови асоциации – Българска търговско- промишлена палата, Българска стопанска камара, Конфедерация на работодателите и индустриалците в България, Съюз за стопанска инициатива, Национална занаятчийска камара и други.

Бяха разработени 4 четирите анкетни карти съдържащи въпроси /11 за младите хора и 16 за работодателите/ относно степента на развитие и важността на 14 ключови социални умения за трудовата ефективност и професионалната реализация на младите хора..

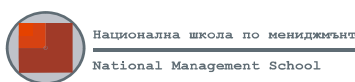
Изследваните лица оценяват важността и степента на развитие на уменията, като използват седем степенна скала за оценка, която варира от „1-изобщо не е важно/развито в най-слаба степен“ до „7-изключително важно/развито в най-голяма степен“.



КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА

Преходът към пазарна икономика на страните от Централна и Източна Европа и присъединяването на голяма част от тях към Европейския съюз доведе до значителни промени в техните трудови пазари и постави пред значителни предизвикателства както бизнеса, така и образователната сфера. Съвременното, динамично развиващо се пазарно стопанство изисква да се постави акцент на компетентностния подход при подготовката и развитието на човешките ресурси. Необходими са качествено нови компетенции - комбинация от знания, умения, нагласи и отношения, които се простират отвъд средното училище и университета. Те включват диспозицията на личността за продължаващо, надграждащо учене чрез саморефлексия на мисленето и действията. По същество те са „*преносими*“ – индивидът ги развива, носи със себе си и може да ги прилага в различни ситуации и контекст, независимо от областта на професионалната си подготовка и реализация; и *мултифункционални* – приложими са за решаването на различен тип проблеми и изпълнението на различен тип задачи. В този смисъл те са ключови за повишаване на пригодността за заетост и успешна личностна, професионална и социална реализация на всеки човек. Тяхното развитие е предпоставка за стимулиране на социалната активност и ефективно взаимодействие между хората.

Чешката република може да се използва като пример за успешни политики и дейности, насочени към идентифициране на потребностите на работодателите в областта на социалните (меки) компетенции и тяхното развитие. Наблюденията и анализите, проведени в последните 15 години в Чехия, дават възможност за създаването на образователен продукт за развитие на 14 ключови за работодателите компетенции. Методологията, чийто трансфер в България е в основата на настоящия проект, представлява интегрирана система за проучване, диагностика, анализ и развитие на следните компетенции, разработени за нуждите на пазара на труда: *ефективна комуникация, умения за работа в екип, предприемчивост, гъвкавост, умения за работа с клиенти, ефективност (ориентация към резултати), независимост (умения за вземане на решения),*



умения за разрешаване на проблеми, организиране и планиране, умения за учене през целия живот, активност и инициативност, устойчивост на стрес, умения за намиране и използване на информация, умения за комуникация на чужд език.

ДАННИ ЗА УЧАСТНИЦИТЕ В ПРОУЧВАНЕТО

Според получените данни в изследването са взели участие 417 ученици и студенти, 95 души - млади хора, търсещи работа, 74 души - млади хора, работещи. Респондентите са на възраст от 16 до 32 години, 240 души са със средно образование, а 346 имат висше образование. По-голямата част от изследваните лица живеят в София (446 души), а останалите 140 души са от страната. Постъпили са данни от 118 работодатели.

За целите на сравнителните анализи изследваните лица са разделени в групи по пол, образование и местоживееене. Данните са представени в таблица 1.

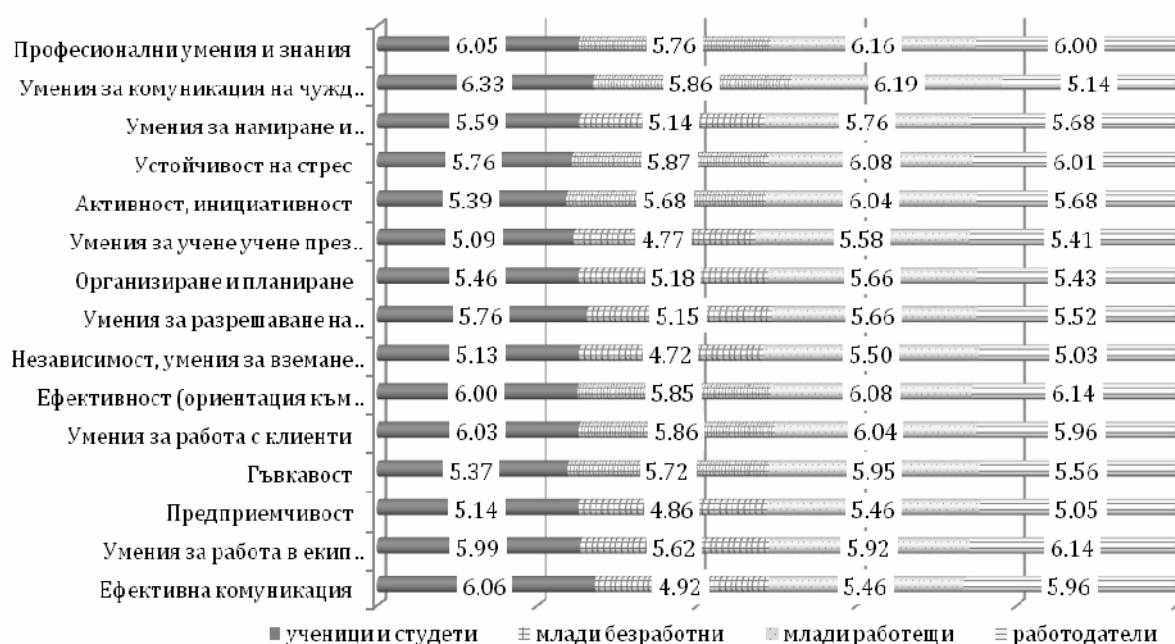
Таблица 1. Разпределение на изследваните лица по пол, възраст образование и местоживееене

Група	Признак	Брой	Процент
Ученици и студенти	Мъж	148	35,5
	Жена	269	64,5
Млади хора, търсещи работа	Мъж	52	54,7
	Жена	43	45,3
Млади хора, работещи	Мъж	38	51,4
	Жена	36	48,6
Ученици и студенти	Средно образование	150	36,0
	Висше образование	267	64,0
Млади хора, търсещи работа	Средно образование	49	51,6
	Висше образование	46	48,4
Млади хора, работещи	Средно образование	41	55,4
	Висше образование	33	44,6
Ученици и студенти	Провинция	80	19,2
	Столица	337	80,8
Млади хора, търсещи работа	Провинция	39	41,1
	Столица	56	58,9
Млади хора, работещи	Провинция	21	28,4
	Столица	53	71,6

РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

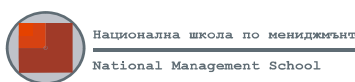
За решаване на поставените задачи и изпълнение целите на проекта са изследвани доколко тези компетенции са важни за професионалната реализация и в каква , степен те са застъпени в програмите за на обучение в средното училище. Резултатите от проучването дават основание да бъдат изведени някои тенденции.

На фигура 1 са представени данните за оценката на важността за развитието на изследваните „меки компетенции“ и професионалните умения според четирите групи изследвани лица.



Фиг. 1. Оценка на важността на социалните умения при ученици, студенти, млади безработни и работещи

Както се вижда от фигура 1, най-важни според *учениците и студентите* са уменията за комуникация на чужд език, уменията за ефективно общуване и професионалните умения и знания. Най-ниско са оценени уменията за независимост (вземане на решения) и ученето през целия живот. За *младите хора, търсещи работа*, най-значими са уменията за постигане на по-голяма устойчивост в стресова ситуация, уменията за работа с клиенти и за комуникация



на чужд език, докато най-малко важни са уменията за независимост (вземане на решения) и ученето през целия живот. При *младите хора, които работят в момента*, най-значими са уменията за комуникация на чужд език, следвани от професионалните умения и знания и ефективността (ориентацията към резултати), а най-ниско са оценени уменията за предприемчиво поведение и ефективно общуване. *Работодателите* споделят мнението, че най-важни за ефективната работа са уменията за ориентация към резултатите, уменията за работа в екип и за устойчивост на стрес. Най-ниски оценки работодателите приписват на уменията за комуникация на чужд език, предприемачеството и уменията за независимост (вземане на решения).

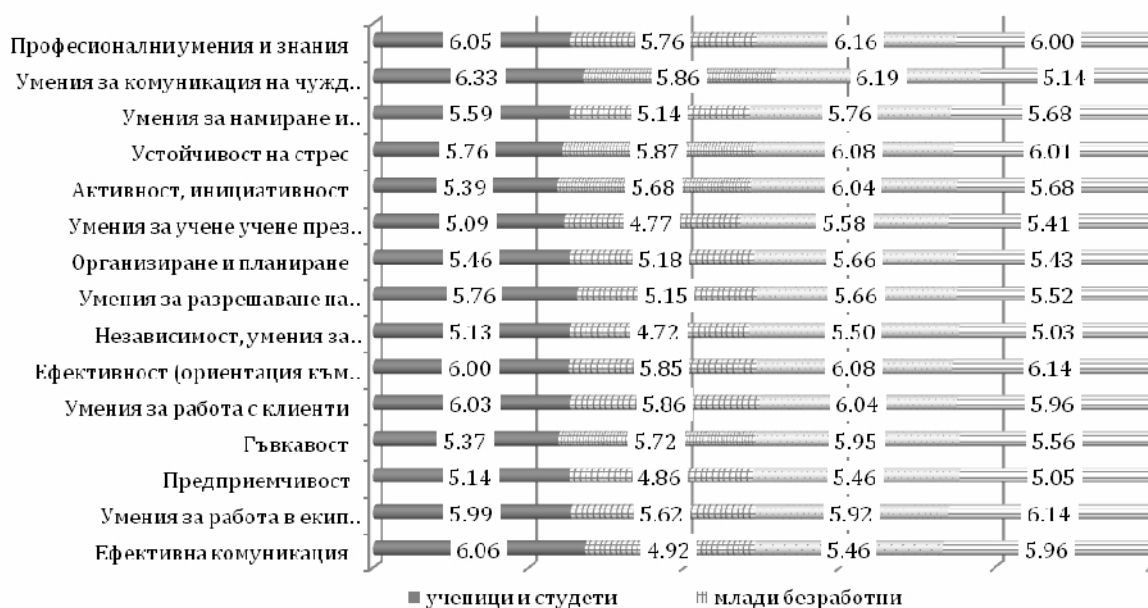
Получените резултати за важността на социалните умения могат да бъдат интерпретирани по следния начин. Като цяло, младите хора осъзнават важността на професионалните знания, на уменията за комуникация на чужд език. Логично при безработните по-значими са уменията за справяне в стресова среда, а при работещите – ориентацията към резултати, тъй като обикновено възнаграждението се обвързва с постиженията. Установява се относително голяма съгласуваност в оценките на уменията за комуникация на чужд език и професионалните знания в оценките на учениците и студентите и на младите хора, които работят в момента. Тези резултати обаче контрастират с мнението на работодателите, които смятат, че те не са от съществено значение за ефективната работа.

Голяма съгласуваност между изследваните лица се регистрира по отношение на най-малко важните умения за ефективната работа – предприемачество и независимост. Вероятното обяснение на тези резултати може да се свърже с доминиращите ценностни ориентации и културни практики в българската социокултурна среда. Тя се характеризира с вярването и убеждението, че хората са екзистенциално неравни, което предполага силна необходимост от зависимост и очакването за директивен стил на управление, централизация и строга субординация във взаимоотношенията. Получените данни от това проучване са съпоставими с резултати от други изследвания в тази сфера и потвърждават тезата, че от мениджърите се очаква да „държат нещата

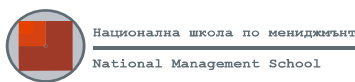
изкъсо“ – т.е. те са тези, които казват, какво, как, кога и защо да се прави във всяка една ситуация, като се допуска инициативност в малка степен. Работодателите са отговорни в най-голяма степен за решенията, за крайния резултат и контролират дейността в голяма степен. В този смисъл за постигане на по-голяма ефективност в обученията за развитие и усъвършенстване на „меките умения“ трябва да участват не само служителите, но и техните мениджъри и работодатели.

Интересен е и резултатът за уменията за комуникация на чужд език. Във всяка обява за работа основно изискване е владенето на чужд език, най-често английски. Младите хора оценяват това умения като изключително важно. В същото време, обаче работодателите го поставят на едно от последните места от гледна точка на ефективно изпълнение на работата. В такъв аспект вероятно работодателите смятат, че владенето на чужд език и уменията за общуване на този език, заедно с професионалните знания е необходимо, но недостатъчно условие за ефективното изпълнение на работата.

Получените резултати за оценката на степента на развитие на изследваните 15 умения очертават следната картина (вж. фиг. 2).

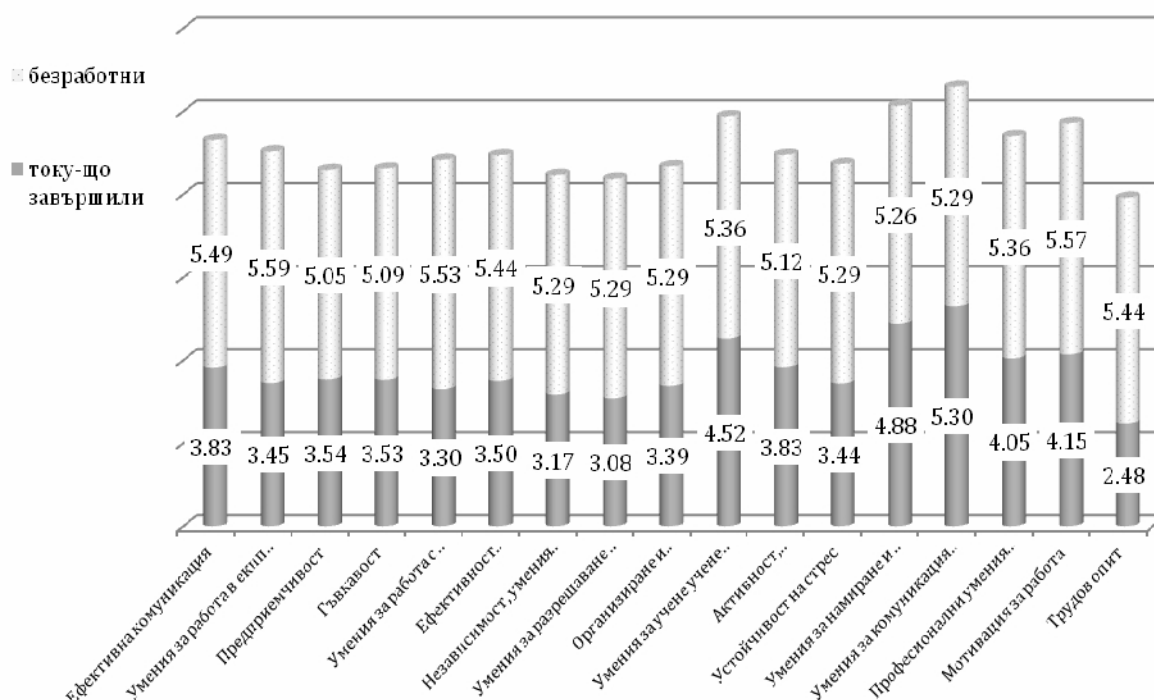


Фиг. 2. Оценка на степента на развитие на социалните умения при ученици и студенти, млади – безработни и млади – работещи



Получените резултати показват, че *учениците и студентите* смятат, че най-добре са развити уменията им за комуникация на чужд език, уменията за намиране и използване на информация и за учене през целия живот. Най-ниски стойности те приписват на уменията за работа с клиенти, устойчивост на стрес и предприемачество. *Младите хора, които са безработни*, оценяват най-високо уменията си за намиране и използване на информация, следвани от уменията за работа с клиенти и за комуникация на чужд език. Най-слабо развити при тях са уменията за предприемачество, за учене през целия живот и за независимост (вземане на решения). *Младите хора, работещи в момента*, оценяват като най-развити професионалните си знания и умения, следвани от уменията за намиране и използване на информацията и комуникацията на чужд език. Като най-слабо развити са оценени уменията за предприемачество, устойчивост на стрес и независимост (вземане на решения). *Работодателите* оценяват като най-развити професионалните знания, уменията за работа с клиенти и работа в екип на своите служители, докато най-ниски оценки са приписани на уменията за инициативност, предприемачество и независимост. Регистрираните резултати показват силна съгласуваност в оценките на уменията, които се оценяват като най-слабо развити. В този смисъл е важно тренингите за развитие на социалните компетенции да бъдат ориентирани преди всичко към развиване и усъвършенстване именно на тези умения, за да могат младите хора по-успешно да си намират работа, да изпълняват поставените им задачи и да постигат по-голяма ефективност.

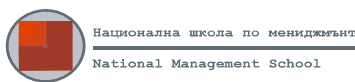
На изследваните работодатели беше предложено да оценят социалните компетенции на току-що завършилите ученици и студенти, както и на младите хора, които са безработни. Допълнително към тях бяха добавени още две твърдения – за мотивацията за труд и трудовия опит. Резултатите за мненията на работодателите са представени на фигура 3.



Фиг. 3. Оценка на работодателите за уменията на току-що завършилите и младите хора, които са безработни

Работодателите оценяват най-високо уменията на току-що завършилите за комуникация на чужд език, за намиране и използване на информация и за учене през целия живот. Най-ниски оценки получават уменията за работа с клиенти, за независимост, за разрешаване на проблеми и трудовият опит. По отношение на младите безработни работодателите смятат, че най-силно развити са уменията им за работа в екип, мотивацията за труд и за работа с клиенти, докато най-ниски оценки са приписани на уменията активност и инициативност, гъвкавост и предприемчивост. Тези резултати са съпоставими с данните за степента, в която те са застъпени в образователните програми в средното и висшето образование.

Установява се голяма съгласуваност между оценките на уменията като значими за работата, необходимостта от тяхното развитие и усъвършенстване и изучаването им в рамките на средното или висшето образование. За развиването на уменията за *предприемачество* и при трите групи изследвани лица се откроява



мнението, че те изобщо не са застъпени в образователните програми – ученици и студенти (44,6%), млади хора, търсещи работа (43,2%). Единствено младите хора, които работят в момента, споделят мнението, че са използвали подобни умения в рамките на обичайно преподаваните предмети, но преподавателите не са ги подпомагали (58,1%). По отношение на уменията за *гъвкавост* резултатите са аналогични и категорично сочат, че те не застъпени в образователните програми – ученици и студенти (52,3%), млади безработни (74,2%) и млади работещи (56,8). Подобно е становището на респондентите за уменията за *независимост* (вземане на решения) - ученици и студенти (35,33%), млади безработни (69,5%) и млади работещи (50,0). Установяват се такива резултати и за уменията за *активност* и *инициативност* (ученици и студенти – 27,1%, млади безработни – 62,1%, млади работещи – 41,9%), както и за уменията за *устойчивост на стрес* (ученици и студенти – 62,6%, млади безработни – 73,7%, млади работещи – 58,1%).

Противоположно на това становище е мнението на ученици и студенти, че уменията за *намиране и използване на информацията* са застъпени в рамките на обичайно преподаваните предмети – 38,4%, докато младите безработни (54,7%) и младите хора, които работят в момента (52,7%) споделят, че такива умения са използвани в рамките на обичайно преподаваните предмети, но преподавателите не са ги подпомагали. Учениците и студентите смятат, че уменията за *комуникация на чужд език* са застъпени в рамките на специален предмет по темата (50,4%), докато младите безработни (53,7%) и младите работещи (52,7%) са на мнение, че са застъпени в рамките на обичайно преподаваните предмети и преподавателите дават практически и теоретични съвети. Аналогични са резултати за професионалните знания и умения.

Трите групи изследвани лица се различават значимо в отговорите по отношение на уменията за *ориентация към резултатите*. Ученици и студенти споделят, че те са застъпени в рамките на обичайно преподаваните предмети и преподавателите им дават практически и теоретични съвети (36,9%). Младите безработни смятат обаче, че те изобщо не са застъпени в образователните програми (53,7%), а младите работещи са на мнение, че са използвани в рамките



на обичайно преподаваните предмети, но преподавателите не са ги подпомагали (47,3%). Много подобни са и резултатите за уменията за *разрешаване на проблеми*. Ученици и студенти споделят, че те са застъпени в рамките на обичайно преподаваните предмети и преподавателите им дават практически и теоретични съвети (31,4%). Младите безработни смятат обаче, че те изобщо не са застъпени в образователните програми (58,9%), а младите работещи са на мнение, че са използвани в рамките на обичайно преподаваните предмети, но преподавателите не са ги подпомагали (54,1%).

Още едно потвърждение на така получените резултати се регистрира от въпросите за извънкласното/извънучилищно обучение за развитие и усъвършенстване на изследваните компетентности. Установява се, че младите безработни и младите хора, които работят в момента, споделят мнението, че за развитие на уменията за *ориентация към резултатите*, за *независимост* (вземане на решения), за *разрешаване на проблеми*, за *учене през целия живот*, за *активност и инициативност*, за *устойчивост на стрес*, дори за *професионални знания*, изобщо не са били включени в програми за обучение. Единствено учениците и студентите дават положителни отговори, но те не са високи. За част от уменията изследваните лица споделят, че са участвали в извънкласни форми на обучение – умения за *ефективно общуване* (ученици и студенти – 30,0%, млади безработни – 3,2%, млади работещи – 2,7%), за *работа в екип* (ученици и студенти – 44,8%, млади безработни – 8,4%, млади работещи – 21,6%), за *предприемчивост* (ученици и студенти – 15,8%, млади безработни – 2,1%, млади работещи – 2,7%), за *работа с клиенти* (ученици и студенти – 19,4%, млади безработни – 2,1%, млади работещи – 17,6%), *гъвкавост* (ученици и студенти – 7,2%, млади работещи – 2,7%).

Както беше споменато, работодателите оценяват важността на уменията за повишаване на ефективността в работата, но не допринасят в голяма степен за развитието и усъвършенстването на социалните умения и компетенции на служителите си. На въпросите за кои от уменията те отделят средства за развитие и усъвършенстване чрез осигуряване на служителите си на съответните обучения, резултатите очертават следната картина (вж. таблица 2).

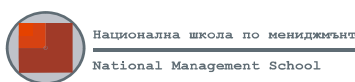
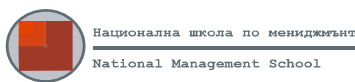


Таблица 2. Разпределение на отговорите на работодателите за кои умения отделят средства за обучение на служителите си (положителни отговори в %)

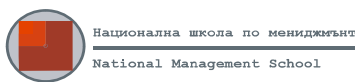
	Кои от следните умения на служителите развивате чрез организирането (изпращането им) на обученията?	Положителен отговор (в %)
1	Ефективна комуникация	26,1
2	Умения за работа в екип (сътрудничество)	35,3
3	Предприемчивост	6,7
4	Гъвкавост	6,7
5	Умения за работа с клиенти	30,3
6	Ефективност (ориентация към резултати)	13,6
7	Независимост, вземане на решения	13,6
8	Умения за разрешаване на проблеми	3,6
9	Организиране и планиране	13,4
10	Умения за учене (учене през целия живот)	9,2
11	Активност, инициативност	13,4
12	Устойчивост на стрес	13,4
13	Умения за намиране и използване на информация	17,6
14	Умения за комуникация на чужд език	24,4
15	Професионални умения и знания	56,3
16	Не обучаваме служителите си за развитие на социалните им умения и компетенции	13,4

Както се вижда от резултатите в таблица 2, работодателите са загрижени и влагат средства в най-голяма степен за развитие на *професионалните знания*, за *работа в екип*, *работа с клиенти*, *ефективно общуване* и за *комуникация на чужд език*. Най-малко средства се влагат за развитие на уменията за независимост (вземане на решения), предприемачество и гъвкавост. В същото време именно тези умения самите работодатели оценяват като най-слаби в трите групи изследвани лица. В този смисъл се открива основно противоречие – от една страна, тези умения са най-слабо развити, от друга страна, не се инвестират ресурси те да бъдат развивани и усъвършенствани. Още повече, че именно тези умения изобщо не са застъпени в образователните програми в училищата или университетите. В такъв аспект е важно именно тези компетенции да бъдат развивани, тъй като активността, инициативността, независимостта, гъвкавостта, устойчивостта на стрес са в основата не само на индивидуалния



прогрес, но и на успешното постигане на целите на организацията и водят до повишаване на нейната ефективност и благополучие.

При сравнението на резултатите по пола, възрастта и местоживееенето на изследваните лица, не се установяват значими различия в оценките което показва, че развитието и усъвършенстването на социалните умения е важно за всички хора, независимо от демографските им признаци.

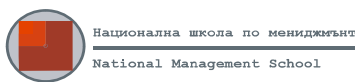


ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведеното изследване за важността и степента на развитие на социалните умения и компетенции при млади хора в България установи, че най-важни според младите хора наред с професионалните знания, са уменията за ефективно общуване, комуникация на чужд език, работа с клиенти и ориентацията към резултатите. Все още обаче не се осъзнава значимостта на уменията за гъвкавост, предприемчивост, независимост, активност и инициативност, които в значителна степен допринасят за създаване на добавената стойност на организацията и могат да доведат до повишаване на нейната ефективност. Самите работодатели също не осъзнават тяхната значимост за успешното изпълнение на задачите и достигане на целите на организацията и/или не отделят достатъчно средства за обучението на служителите си. Получените резултати показват, че в образователните програми не е застъпено обучението по развиване и усъвършенстване на тези умения.

В този смисъл ясно и категорично трябва да се заяви необходимостта не само от популяризирането на значимостта на ключовите умения и компетенции, на обучението за развитие на „преносимите“ компетенции, но и създаване на условия за развитие на личностния потенциал и подобряване на уменията за самопознание, саморазвитие и самоусъвършенстване на младите хора и насърчаването им към социално включване и учене през целия живот. В същото време е важно в подобни обучения да се включват учители, преподаватели и работодатели, което не само ще повиши образователното равнище и ефективността на работата, но и ще допринесе за мултиплициране на ефекта.

Българската социокултурна среда се характеризира с голямо разстояние до властта и силно избягване на неопределеността, което се свързва с вярването и убеждението за екзистенциалната неравнопоставеност, силната потребност от много писани и неписани правила и закони, които дори и да не са ефективни, не се променят. Тези вярвания и убеждения на хората рефлектират във всекидневното поведение като очакване за и подкрепа на директивен стил на управление, при който от началниците се очаква да играят ролята на „обгрижващ



баща“, който е отговорен за абсолютно всичко. Освен това този стил се свързва със строга субординация във взаимодействията между хората на различните йерархични равнища, силна потребност от структурирана среда и съпротива срещу промените, страх от неуспех и нежелание за споделяне на собственото мнение, особено ако то противоречи на по-висшестоящите. Подобни културни практики не водят до увеличаване на ефективността в работата и постигането на целите на организацията. Поради това е необходимо развиване и усъвършенстване на уменията, които водят до по-голяма конкурентоспособност, гъвкаво, адаптивно и проактивно поведение в условията на непрекъснати промени, което предизвиква промяната и я приема като възможност, а не като заплаха. В този контекст развиването и усъвършенстването на социалните умения и компетенции през целия живот може да допринесе за повишаване на благополучието не само на отделния човек, но и на групата, на организацията и на обществото като цяло.