

## Ценности и умения, съотносими с професионалната реализация на индивидите : кроскултурни аспекти

Юлиана Попова

***Work-related Values and Skills: Cross-cultural Aspects:** This paper presents analysis and comments about contemporary work-related values, based on empirical data obtained through a survey among students from Bulgaria, Turkey, Macedonia and Ukraine. The Bulgarian data are compared with some results for Bulgaria in European Value Survey – fourth wave, 2008. The main conclusion of the study is that the young people in their university education have established the necessary work-related values which can contribute to their successful performance at work. But they need some essential practical skills which can be developed in the process of cooperation between universities and business.*

**Key words:** work-related values, European Value Survey – fourth wave

### ВЪВЕДЕНИЕ

Връзката между образованието и кариерното развитие на индивидите е въпрос, който неизменно заема място в дневния ред на съвременните общества. В българското обществено пространство битуват твърденията за това, че университетското образование не гарантира необходимите практически умения за бъдещата професионална реализация на индивидите и че науката и изследванията са откъснати от практиката. Самите млади хора потвърждават недостига на практически умения в многобройни анкети със завършващи и завършили студенти. Работодателите също изразяват своята неудовлетвореност, като изцяло прехвърлят отговорността за изграждането на квалифицирани и мотивирани работници и служители върху образователните институции. Къде се формират ценностите, съотносими с професионалната реализация, как те да бъдат обвързани с практическите умения и способности и какво е необходимо да се направи, за да се постигне по-тясна връзка между университетите и бизнеса, са въпроси, които трябва да получат своята адекватна интерпретация и решение с оглед подготовката на младите хора за реализация на европейския пазар на труда, както и в компании, предявяващи високи изисквания към квалификацията на своя персонал.

### ИЗЛОЖЕНИЕ

Цел на този доклад е да дискутира проблема за ценностите и уменията, съотносими с работното място и професионалната реализация на индивидите, както и да очертае някои възможности за управление на процеса на тяхното изграждане в периода на университетското обучение.

С оглед идентифициране на съществуващите нагласи у младите хора към тяхното бъдещо кариерно развитие е проведено анкетно допитване сред студенти, обучаващи се в различни специалности на Русенския университет “Ангел Кънчев”. Изследването не е представително, но неговите резултати напълно достоверно проектират някои тенденции във връзка с проучвания проблем. Особеност на изследването е, че в него са привлечени като респонденти студенти от България, Македония, Украйна и Турция, което дава възможност данните да бъдат коментирани в кроскултурна съпоставителна перспектива.

На младите хора са зададени 12 затворени въпроса с многовариантен избор на отговорите, като е предвидена и възможност за изразяване на собствено мнение, различно от приведените варианти за отговор.

Първият въпрос проучва мнението на допитаните за размера на организацията, в която биха желали да се реализират. Преобладаващият брой представители на всички етнокултурни групи посочват голямата организация като предпочитано място за реализация. Въпреки значителния процент български респонденти, посочващи такъв избор (42,1 %), повече от половината от тях (52,6 %) се затрудняват да дадат категоричен отговор. Явно последните не са наясно с предимствата и недостатъците на единия или другия тип организация и затова са се въздържали от категорично изразяване на мнение, докато вероятната причина за избора на представителите на другите три етнокултурни групи е асоциирането на голямата организация със силно присъствие, просперитет и по-добри шансове за развитие.

Вторият въпрос изисква отговор за това дали индивидите предпочитат да бъдат независими в работата си или да бъдат част от тим. Тук украинците и българите са изразили предпочитание към индивидуалната изява и постижения (съответно 76,9 % и 75,9 % от респондентите), докато за турците и македонците е по-приоритетна принадлежността към група и оценката на нейната работа (съответно 57,9 % и 56,5 %). Тук вероятното обяснение за получените резултати е различната позиция, която заемат съответните етнокултурни групи по скалата индивидуализъм-колективизъм в ценностните ориентации според възгледите на Триандис, Хофстеде, Тромпенаарс и други автори, както и съгласно резултатите от реализирания през 1993г. кроснационален проект GLOBE (Hofstede, 1991; Trompenaars, 1995; Triandis, 1995; House et al. <http://www.thunderbird.edu/wwwfiles/sites/globe/pdf/process.pdf>)

В съответствие с резултати от емпирични проучвания на изброените автори, на базата на които са идентифицирани културни кластърни от ценностни ориентации, очакването за представителите на четирите групи респонденти е за доминиране на колективистична ориентация (“институционален колективизъм” според резултатите от проекта GLOBE). Това очакване се потвърждава от данните за турците и македонците. В случая с българите и украинците, където е заявена индивидуалистична ориентация (т.нар. “ориентация към представяне” според резултатите на проекта GLOBE), можем да направим извод за преход в ценностите на обществото, който е най-видим при по-младите и по-високо образованите негови представители.

Следващият въпрос е близък по съдържание до втория – дали предпочитанието е за индивидуална или групова отговорност за извършената работа. Тук преобладаващият брой респонденти от всички етнокултурни групи заявяват категоричната си увереност, че индивидът трябва да носи отговорност за действията си. С най-голям процент сред убедените в това са българите и украинците (съответно 78,9 % и 76,9 %), а след тях се нареждат македонците и турците (съответно 65,2 % и 57,9%). Тълкуването на посочените резултати може да се направи в плана на измерението “властова дистанция”, идентифицирано в проучването на Хофстеде и в данните от проекта GLOBE. Респондентите демонстрират предпочитание към по-плоски йерархии, при които делегирането на отговорност е обичайна практика, за разлика от типичното за времето на централно планираната икономика прикриване на индивидите зад колективна отговорност и нежелание да се поема инициатива.

Емпиричните данни от отговорите на следващия въпрос напълно кореспондират с направените по-горе констатации за предпочитание на младите хора към по-плоски йерархии и участие във вземането на решения. Тук преобладаващият брой респонденти съобщават, че желаят да поемат инициатива и да се съобразяват с тяхното мнение, като най-висок е процентът на съгласие с това

при украинците и турците (съответно 84,6 % и 84,2 %), следвани от македонците (73,9 %) и българите (73,7 %).

Петият въпрос поставя респондентите пред дилемата да изберат интересна и предизвикателна работа или добре платена работа, независимо дали е интересна или не. Данните показват, че при всички групи респонденти доминира предпочитанието към предизвикателната работа в следната последователност на количествените съотношения – турци – 78,9 %, македонци – 69,6 %, българи – 68,4 %, украинци – 61,5 %. Този въпрос има силно изразен ценностен характер и ориентира в мотивацията на младите хора при избора им на професионална кариера. Тук вероятно биха се появили опоненти с твърдението, че при сблъсъка на младите хора с реалната действителност след завършване на образованието им, би се получила пренагласа в ценностите и изместването им към плоскостта на материалното. Дори и при някои от тях да настъпят такива трансформации, тези данни могат да служат като индикация за работодателите, че младите хора са готови да посрещат предизвикателства, че рутината не ги задоволява и в този смисъл на тях може да се разчита при намирането на по-нетрадиционни решения на проблеми.

В отговорите на следващия въпрос единодушието на респондентите се нарушава. Българите (78,9 %) и турците (63,2 %) желаят да се реализират в собствената си страна, докато украинците (84,6 %) и македонците (52,2 %) предпочитат реализацията в чужбина. Вероятните причини за предпочитанието на последните са икономически – проблемна икономика, голям процент на безработицата и др. Учудващ е оптимизмът на младите хора от България, които, независимо от икономическите обстоятелства, желаят да приложат знанията и уменията си на местна почва. Техният прагматичен избор вероятно се дължи на факта, че са запознати с особеностите на европейския пазар на труда, който все още не е отворен изцяло за българи или поставя много високи изисквания за тяхната квалификация.

Интерес представляват отговорите на въпроса за това какво мотивира респондентите за по-добро представяне на работното място. За българите най-силният мотиватор се оказва заплащането (52,6 %), при турците мотивиращи фактори са възможността за кариера (36,8 %) и изпълнението на интересни задачи (31,6 %), при македонците такива фактори са възможността за кариера (43,5 %) и заплащането (30,4 %), а за украинците е равен делът на трите посочени дотук фактора (30,8 %). Симптоматична особеност на резултатите е, че представителите на нито една от групите не са посочили сигурността на работното място сред мотивиращите фактори. Тук именно е съществена разлика между ценностите на по-възрастните и по-младите поколения. Докато за първите сигурността на работното място и продължителността на работата за една и съща организация е приоритетна ценност, наследена от времето на централно планираната икономика, за вторите са по-важни мобилността и съобразяването на извършваната работа с персоналните интереси и предпочитания. Приведените данни за отговорите на този въпрос са подходящи и за сравнение в кроскултурен план. Докато за българите най-решаващо се оказва действието на т.нар. "хигиенни фактори" по Херцберг (Herzberg, 1966), като заплащане на труда, при представителите на другите три групи е значимо и влиянието на факторите-мотиватори като възможности за кариера и интерес към работата.

Чрез отговорите на следващия въпрос респондентите от всички етнокултурни групи изразяват предпочитание към заемането на ръководна, а не на изпълнителска позиция в организацията, като най-голям е процентът на изразилите такова мнение

при турците (94,7 %), След тях се нареждат украинците (84,6 %), македонците (69,6 %) и българите (68,4 %). Обяснението на тези резултати може да се търси в спецификите на упражняването на власт в родните страни на респондентите и вероятно в степента на изразеност на измерението “властова дистанция” по Хофстеде. Тук може да се направи изводът, че колкото е по-голяма социалната дистанция между управляващи и управлявани, толкова е по-силен стремежът към заемане на властови позиции и свързаните с това привилегии и лични облаги.

Следващият въпрос е свързан с измерването на т.нар “вътрешногрупов колективизъм” (проект GLOBE), т.е. привързаност към работната група, респективно организацията. Тук представителите на всички етнокултурни групи декларират, че за тях лоялността към организацията има голямо значение, като най-силно е застъпено това мнение при турците (94,7 %), след това при българите (89,4 %), при македонците (78,3 %) и накрая при украинците (61,5 %). В този случай може да се направи коментар, че докато нивата на институционалния колективизъм бележат тенденция към намаляване, както беше отбелязано в анализа за някои етнокултурни групи по-горе, вътрешногруповият колективизъм, т.е. фокусираността и привързаността към най-близкото обкръжение, запазва своите високи стойности.

Всички респонденти предпочитат по-неформални отношения с колегите си на работното място, като най-малък е относителният дял на българите, изразили такова мнение, т.е. те в по-голяма степен от представителите на другите култури демонстрират ориентация към задачите, а не към хората, идентифицирана във възгледите на Едуард Хол. (Hall & Hall, 1990) Първата ориентация е по-типична за западните общества, което е положителен симптом за извършващия се преход в българското общество.

Отново всички респонденти предпочитат да работят за организация, която рискува и се адаптира бързо към промените, вместо за организация, която действа по-предпазливо. Украинците и българите са демонстрирали по-малък процент на съгласие от своите колеги, което означава, че при тях справянето с промяната е по-драматичен акт, съпроводен със стрес и дискомфорт за индивидите. (измерението “избягване на несигурността” на Хофстеде)

Последният въпрос цели проучване на нагласите за работа в мултикултурен тим. С най-силно изразен афинитет към това са македонците, следвани от украинците и турците. Освен сравнително niskият процент на съгласие при българите (47,4 %), което кореспондира с горното твърдение за по-силно избягване на несигурността, голяма част от тях не могат да дадат категоричен отговор на въпроса, което е тревожен симптом за нагласата им към мултикултурализъм.

Данните за България от приведеното по-горе изследване кореспондират по интересен начин с резултатите от национално представително проучване, проведено в рамките на “Европейско изследване на ценностите – четвърта вълна, 2008 година”. ([http://bsa-bg.org/documents/evs\\_2008\\_press\\_release.pdf](http://bsa-bg.org/documents/evs_2008_press_release.pdf)) В него на въпроса “Кои страни на работата са важни за вас” са получени следните отговори (респондентите са давали повече от един отговор):

- добро заплащане – 97,3%
- сигурно работно място – 85,8%
- работа, която съответства на способностите ми – 83,2%
- приятни колеги – 80,4%
- интересна работа – 78,3%

- равнопоставено третиране на хората на работното място – 76,4%
- работа, в която можеш да постигнеш нещо – 75,4%
- усвояване на нови умения – 68%
- полезна за обществото работа – 59%
- възможност да проявя инициатива – 58,8 %
- отговорна работа – 57,8%
- да се чува мнението ми при вземането на решения – 55,8%

Както се вижда от данните в двете проучвания, за българите, независимо от поколенската им принадлежност, доброто заплащане е важна страна от реализацията им в професионален план. Друго съвпадение при данните от двете проучвания е афинитетът на българите към интересна и предизвикателна работа, която съответства на способностите им, т.е. тук може да бъде направен изводът за високи нива на самооценката при българина. Ако тя отразява увереност в реално притежаваните знания и умения, може да бъде фактор за добро представяне на работното място. Но за съжаление твърде често е налице нереална самооценка и на базата на това нереалистични очаквания по отношение на статуса и заплащането. Следващото съвпадение в данните от двете проучвания съдържа неблагоприятна индикация за ценностите на българите, свързани с работното място. Това е сравнително niskият процент на респондентите (особено при участниците в представителното изследване), за които мотивиращи фактори са възможността да проявят инициатива, отговорната работа и участието във вземането на решения. Обяснението за това може да се търси в наследената инерция от времето на централно планираната икономика, когато основни ценности бяха послушанието, търпението и лоялността към властта. Успокояващ донякъде е фактът, че младите българи са заявили по-силен стремеж към поемане на инициатива и отговорност и именно тук може да се потърси един от лостовете за формиране на такива ценности и умения още в периода на образованието им.

Паралелно с посочените съвпадения в данните на двете изследвания, се откриват и някои несъвпадения поради факта, че в представителното изследване резултатите са осреднени, докато в непредставителното те се отнасят само до една възрастова категория (между 20 и 23 години). В представителното изследване е открит стремежът към сигурност на работното място, което не е сред приоритетите на младите българи. По-горе беше направен коментар на това наблюдение във връзка с доминиращата ценност при младите хора за мобилност, а не за уседналост. Освен това с висок процент на съгласие в представителното изследване е изтъкнато, че наличието на приятни колеги е важна страна от работата. В противовес на това при студентите-българи беше установен най-ниският процент в сравнение с другите етнокултурни групи на предпочитание към неформалните отношения на работното място, т.е. тук отново можем да твърдим за изразена ориентация към задачите, а не към хората, което е в хармония с доминиращата “западна” тенденция.

В представителното изследване са налице и някои допълнителни данни, които могат да бъдат коментирани в духа на проучвания проблем. Например, българите поставят сред приоритетно важните страни на професионалната си реализация равнопоставеното третиране на хората на работното място (т.е. без фаворизиране или полово неравнопоставеност) и избора на работа, в която можеш да постигнеш нещо. С последното вероятно се имат предвид престиж, статус, материално благополучие. Това са преобладаващо индивидуалистични ценности, които

потвърждават отново тезата за извършващия се преход от колективизъм към индивидуализъм в българското общество. Обаче на фона на сравнително високите проценти за вече коментираните приоритетни страни на работата, донякъде са смущаващи фактите, че работата в полза на обществото, както и работата, при която се придобиват нови умения са доста по-ниско в йерархията от приоритети. Тези данни говорят за недостатъчната популярност на ценности като "гражданско съзнание" и "непрекъснат стремеж към усъвършенстване и развитие", които имат ясна европейска ориентация, т.е. в обществото все още е налице нейният дефицит.

Като обобщение на казаното дотук, е целесъобразно да се даде отговор на въпроса дали младите хора, получаващи своето университетско образование в България, притежават съотносими с професионалната им реализация ценности, и доколко университетът може да допринесе за развитието на тези ценности и обвързването им с практическите умения за успешно представяне на работното място.

1. Анализираните по-горе данни дават основание за твърдението, че младите хора в студентска възраст, независимо от етнокултурната им принадлежност, притежават благоприятни нагласи относно бъдещата си професионална реализация, както и ценности, съотносими с работното място като: афинитет към интересна и предизвикателна работа, стремеж към независимост и индивидуална изява, лоялност към организацията и др.
2. Университетското образование може да способства за развитие на тези ценности и превръщането им в практически умения в няколко посоки. На първо място – за развитието на инициатива, поемане на отговорност и насърчаване на участието на младите хора във вземането на решения. Това може да се постигне чрез изместване на фокуса от пасивното върху активното обучение. Пасивната роля на студента по време на лекциите и семинарните упражнения трябва да бъде променена чрез въвличането му в активен диалог с преподавателя и състудентите му, чрез възлагането на индивидуални творчески задачи, чиято оригиналност и самостоятелност на изпълнение се отличават и възнаграждават, чрез насърчаването на нетрадиционни решения, които изключват механичната репродукция на знанията, чрез симулация на реални практически ситуации и най-вече чрез навлизане на хора от практиката в аудиториите.
3. На второ място в анализа на данните беше установено преобладаващо предпочитание на младите хора към индивидуална работа. В контекста на западния индивидуализъм не би трябвало да ни тревожи преходът на българското общество към по-индивидуалистични ценности. Но паралелно със стремежа към индивидуална изява и постижения, младите хора трябва да умеят да работят в екип. За постигането на това умение отново може да се разчита на университетското образование – чрез възлагането и оценката на екипни задачи, чрез привличането на студенти за работа по изследователски и образователни проекти и др.
4. На трето място трябва да се посочи потенциалната роля на бъдещите работодатели за изграждане на практически умения у студентите. Те едностранно обвиняват университетите за недостатъчна подготовка, но в същото време с неохота осигуряват места за стаж и практика.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Следователно, в резултат от приведените данни в направените проучвания, може да се направи обобщението, че у младите хора са налице необходимите предпоставки за изграждане на ценности и умения, съотносими с работното място, но за тяхното развитие наистина е необходимо сътрудничество между университетите и бизнеса в осигуряването на адекватна практическа подготовка на обучаваните. Единствено в реална работна среда, в която са ясно дефинирани потребностите и изискванията към компетенциите на младите хора, може да се извърши така необходимият пренос на теоретични знания в практически умения.

## **ЛИТЕРАТУРА**

- [1]. Hall, E. and M. Hall. Understanding Cultural Differences. Yarmouth, ME, Intercultural Press. 1990.
- [2]. Herzberg, F. The motivation to work. New York, 1966.
- [3]. Hofstede, G. Cultures and Organisations. Software of the Mind. McGraw-Hill Book Company, 1991.
- [4]. House, R. et al. Cultural Influences on Leadership and Organizations: Project GLOBE - <http://www.thunderbird.edu/wwwfiles/sites/globe/pdf/process.pdf>
- [5]. Triandis, H. Individualism and Collectivism: New Directions in Social Psychology. Boulder, CO, Westview Press, 1995
- [6]. Trompenaars, F. Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business. Nicholas Brealey Publ., 1995.
- [7]. [http://bsa-bg.org/documents/evs\\_2008\\_press\\_release.pdf](http://bsa-bg.org/documents/evs_2008_press_release.pdf)

### **За контакти:**

Доц. д-р Юлиана Попова, Катедра „Европеистика“, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 082-888 708, e-mail: [jppopova@uni-ruse.bg](mailto:jppopova@uni-ruse.bg)

**Докладът е рецензиран.**