

Концептуален модел и операционализация на понятието „стажантска програма“

Петър Петров

Conceptual Model and Operationalization of the Term “Internship”: The paper reviews different definitions of the term “internship”. Based on their analysis we propose a new definition for internship. Then we build a conceptual model of the term and clarify each part of this model. Explaining the main aspects of an internship has both scientific and practical value – a better understanding of the basis for developing successful internship programs.

Key words: Human Resources, Internship, Conceptual Model, Term Operationalization.

ВЪВЕДЕНИЕ

Необходимостта от ориентация и адаптация на новите служители, обучение на персонала, формиране на силна фирмена култура са само част от предизвикателствата на новия век пред управлението на човешките ресурси в българските компании. Едно възможно решение за преодоляване на посочените трудности е разработването и внедряването на стажантски програми във фирмите. Ограниченият опит от използването на стажантски програми в българските фирми обаче до голяма степен се оказва задържащ фактор за все по-честото и успешно използване на този елемент от управлението на човешките ресурси във фирмата. Липсата на детайлно планиране и оценка на приноса на програмите в повечето случаи, както и пренебрегването на част от етапите по разработването и внедряването им, също имат негативно влияние.

Целта на настоящата разработка е да съдейства за преодоляването на този проблем чрез изясняването на същността на понятието „стажантска програма“ като условие за ефективното му прилагане в практиката.

Изследователските задачи, които обслужват поставената цел, са: (1) извеждане на работна дефиниция на понятието; (2) построяване на концептуален модел на понятието и (3) операционализиране на съдържанието му.

Обект на разработката е понятието „стажантска програма“.

Предмет на разработката е построяването на концептуален модел и операционализация на понятието „стажантска програма“.

I. ИЗВЕЖДАНЕ НА РАБОТНАТА ДЕФИНИЦИЯ.

В литературата могат да се срещнат следните определения за стажантска програма:

◇ „Стажантската програма е период на практическо обучение, проведено от студент в компания или друга организация.“ [11].

◇ „Стажантска програма е всяка планирана и контролирана подготовка в работна среда, при която стажантът има съзнателни цели за обучение.“ [9].

◇ „Внимателно контролирана работа или доброволна подготовка, при която индивидът има съзнателни цели за обучение и активно въздейства върху процеса на обучение по време на тази подготовка.“ [12].

◇ „Стажантската програма е истинско партньорство между работодателя, студента и неговото учебно заведение.“ [1].

◇ „Стажантската програма предлага възможност за практическо обучение в административна, професионална или спортна среда, обикновено под наставничеството на хора с опит в съответната област.“ [15].

◇ „Стажантската програма е обвързана с кариерното развитие и/или работната подготовка, получена от студента от академична програма преди

неговото завършване.” [2].

◇ „Стажантската програма е работна или образователна подготовка със съзнателни цели за обучение: академично, кариерно или за развитие на умения.” [3].

◇ „Стажантските програми са ефективно и ефикасно средство за подбор и наемане на персонал.” [14].

◇ „Внимателно наблюдавана работа на студент, който придобива опит в една организация посредством подпомагане постигането на фирмените цели.” [17].

Анализът на приведените определения ни помага да открием следните основни акценти в понятието стажантска програма:

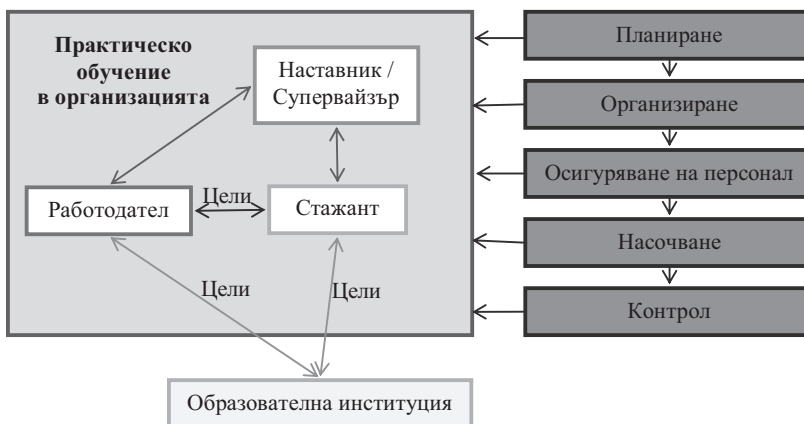
- Стажантската програма е практическо обучение в работна среда.
- За нея са характерни планиране и контрол.
- Представлява партньорство между три страни – работодател, студент и университет.
- Стажантът има съзнателни цели за обучение.
- Стажантската програма е интегрална част от системата за управление на човешките ресурси в организацията и в този смисъл отговаря на фирмените цели.

Благодарение на тези основни характеристики на стажантските програми можем да изведем следното определение за разглежданото понятие: *Стажантската програма е внимателно планирано, организирано и контролирано практическо обучение в работна среда при партньорство между работодател, стажант и образователна институция за балансиране на техните цели.* Това работно определение ще използваме в настоящата разработка.

II. КОНЦЕПТУАЛЕН МОДЕЛ И ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ НА ПОНЯТИЕТО.

Концептуалният модел е нагледно-представен модел, в който като елементи на разглежданата система участват различни понятия (концепти) от съответната предметна област (в настоящата разработка – стажантски програми). В структурно отношение той представлява системно обвързани понятия с различно равнище на абстрактност [19].

В тази точка от доклада ще представим елементите на изведената дефиниция и връзките между тях в следния концептуален модел (изобразен чрез блокова диаграма):



Фиг. 1. Концептуален модел на понятието „стажантска програма“

Предложеното определение декомпозираме в по-конкретни понятия, представени в модела, които обясняваме по-долу.

Управленският процес има своите специфики при изпълнението на стажантски програми.

Планирането е една от основните управленски функции. По своята същност то представлява избор на курс за действие (Р. А. МакКинзи). Неговите основни елементи са [7]:

Прогнозиране – преценка накъде ни води сегашния курс на действие.

Избор на цели – определяне на желаните резултати.

Разработване на стратегии – решаване как и кога да се постигнат целите.

Програма – определяне на приоритети, последователност и момент на изпълнение на стъпките.

Бюджет – разпределение на ресурсите.

Принципи (политики) – определяне на правила за важни повтарящи се въпроси.

Процедури – стандартизиране на методите.

Планирането определя времевите граници, в които ще се осъществява определена дейност. То очертава етапите за постигане на целите. Планирането е основополагаща функция. То има стратегически характер. При разработването на стажантска програма правилното и внимателно планиране играе ролята на ключов фактор за успеха на програмата.

Организирането представлява „подреждане и свързване на работата за ефективно постигане на целите“ (Р. А. МакКинзи). За неговото успешно изпълнение е необходимо внимателно управление на детайлите, прецизиране на спецификите на дейността и оформяне на взаимовръзките между отделните ѝ елементи.

Осигуряването на персонал се отнася до набиране, подбор и назначаване на стажанти, докато **насочването** е свързано с тяхната ориентация, адаптация и мотивация.

Контролът е важна част от управлението на стажантската програма. Той осигурява напредък към целите в съответствие с избрания план (Р. А. МакКинзи). Най-важните елементи на контролната функция са [7]:

Изграждане на отчетна система – определяне какви съществени данни са необходими, в какъв вид и кога.

Определяне на критерии и нормативи – формулиране на критерии за добре свършена работа.

Измерване на резултатите – установяване на станалото и отклоненията спрямо целите и нормативите.

Коригиращи действия – приспособяване или ново формулиране на задачите, търсене на начини да се отговори на нормативите, преосмисляне и преработване на плановете.

Възнаграждения – заплащане, поощрения, санкции.

Контролът във времеви аспект най-общо се разделя на три вида: предварителен (превантивен), текущ и последващ. Предварителният контрол обхваща етапа на планиране на стажантската програма, текущият – изпълнението на програмата, а последващият – резултатите от програмата.

Практическото обучение представлява подготовка на стажанта в реална работна среда. То се дефинира като „системен процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне в длъжностите, структурното звено или организацията“ [20]. Пак там: „Знанията отразяват това, което работникът трябва да знае, за да осъществява определени трудови задачи. Уменията обхващат това, което работникът трябва да може да извършва, за да осъществява трудовите задачи. Нагласите се свързват с

отношението, което работникът трябва да показва към своите трудови задачи и към хората, с които се среща при тяхното изпълнение.” Константната промяна в тези три елемента изразява *целите за обучение* на стажанта.

Работодател може да бъде всяка една организация, независимо със стопанска или с нестопанска цел, държавно учреждение, политическа партия или учебно заведение. От основно значение е сферата на стажа да отговаря на интересите на стажанта и/или на целите му за професионално развитие.

На практика **стажант** може да бъде всяко едно физическо лице, стига да отговаря на изискванията на работодателя и наемането му да не нарушава действащото законодателство в страната. В действителност обаче най-предпочитани стажанти са студентите от трети и четвърти курс, които вече имат солидна теоретична подготовка и желание за практическо приложение на натрупаните знания, както и придобиване на професионален опит.

Образователните институции най-често се представят от висшите учебни заведения, колежи и по-рядко гимназии или средни специализирани училища.

Целите на субектите, участващи във взаимоотношенията, възникващи по време на стажантската програма, могат да бъдат най-различни. *Компанията* може да има нужда от временна работна сила през периоди на интензивна работа, да желае осъществяване на определени проекти, да търси млади и амбициозни квалифицирани специалисти, да популяризира своята марка сред обществеността и пр. *Стажантите* желаят да придобият ценен опит, да приложат на практика своите знания, да се ориентират в бъдещото си кариерно развитие, да подкрепят финансово обучението си, да създадат професионални контакти и т.н. *Образователната институция* често поставя като задължително изискване провеждането на стаж по специалността, стимулира развитието на своите студенти, повишава имиджа си на престижно образователно заведение, подобрява контактите си с бизнеса и др. Всички тези цели трябва да се съчетаят при проектирането на стажантската програма. Това е предизвикателството и най-голямото препятствие пред нейния архитект.

За успешното внедряване на стажантската програма е водеща ролята на човешкия фактор. Както на хората, които я проектират, така и на тези, които вземат активно участие при нейното изпълнение. Това обикновено са менторът и супервайзърът. **Наставникът** (ментор) е лице, което притежава определени умения и отделя време да помага на стажанта при неговата работа и обучение [18]. Той трябва да притежава добри комуникационни умения, да познава отлично компанията и да има желание да обучава, както и необходимите умения за това. **Супервайзърът** наблюдава и контролира работата на стажанта. Той оценява постигнатото от него и посочва проблемните места. Супервайзърът и наставникът могат да бъдат едно и също лице. Обикновено за ментор се избира ръководителят на отдела или друг опитен служител с подходящите умения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Направеният разрез на понятието „стажантска програма“ обогатява теорията в областта на стажантските програми, като акцентира върху най-важните специфики на разглеждания предмет – взаимоотношенията между стажант, образователна институция, работодател и наставник и управленския процес, чрез който се реализира стажантската програма в организацията.

Направеният анализ на неговите компоненти позволява на бизнес организациите да използват систематичен подход към практическото разработване на стажантски програми, с което да се подобри тяхната ефективност, посредством:

- ✓ Ясно и точно формулиране на целите на програмата.
- ✓ Разработване на бюджет.

- ✓ Избор и обучение на подходящи наставници и супервайзъри.
 - ✓ Внимателно намиране, подбор и ориентиране на стажантите.
 - ✓ Разработване на система за оценка на представянето, чрез която да се реализират формите на контрол.
 - ✓ Изграждане на трайни и ползотворни контакти с образователни институции.
- Предложеният концептуален модел може да се използва като база за проектиране на етапите в разработването на стажантски програми.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Creating an Effective Internship Program. Jobweb.org, 10.07.2008.
- [2] Developing an Internship Program. Careernetwork.msu.edu, 24.06.2010.
- [3] Developing an Internship Program. Biz.colostate.edu, 13.01.2009.
- [4] Gore, G. The Management Internship. The Academy of Management Journal, Vol. 11, No. 2 (Jun., 1968), pp. 163-176.
- [5] Griswold, D. Student internships. Personnel Administrator, July 1984, 87-90.
- [6] Henry, E. Setting up a student internship with a university. The National Public Accountant, April/May 2002.
- [7] MacKinzie, R. Alec. The Management Process in 3-D. The Best of the Harvard Business Review, 1991.
- [8] McGarry, E., et. al. Employer's Guide to Developing an Internship. UNLV Career Services, 2009.
- [9] McGee, C. Developing A Successful Internship Program. California State University, Sacramento, 2003.
- [10] Messmer, M. Establishing a successful internship program. Business Credit, 101, 4, 1999, 42-45.
- [11] Miller, T. Internship-in-a-Box. Career Philly, 2003.
- [12] National Society for Experiential Education.
- [13] Rushing, B. Internships. Princeton, New Jersey: Peterson's Guides, 1991.
- [14] Sewell, L. Intern Programs: What Students Want. WetFeet, 2000.
- [15] Students Abroad: A Guide for Selecting a Foreign Education. NAFSA, 1979.
- [16] The Collins Paperback English Dictionary. Harper-Collins Publishers, 1990.
- [17] True, M. Starting And Maintaining A Quality Internship Program. Messiah College. 2011.
- [18] Наръчник за провеждане на студентски стажове. Съвети за работодателите и университетите. Fbo.bg, 14.11.2005.
- [19] Узунова, Ю., Б. Василева. Приложни маркетингови изследвания. Ромина, 2003.
- [20] Шопов, Д., М. Атанасова. „Управление на човешките ресурси“ Част I. Издателство „Тракия-М“, С2003.

За контакти:

Докт. Петър Петров, Катедра “Стопанско управление”, Икономически университет – Варна, тел.: 0884 850 220, e-mail: p.k.petrov@ue-varna.bg

Докладът е рецензиран.