

## Преход от висше образование към професионална реализация – специфики, проблеми и заинтересовани страни

Даниела Йорданова

*Stakeholders in the process of transition between university and employment: The paper defines the key stakeholders influencing on the shortening of the period between young people graduation in university and their first job. For this purpose the specifics of the university - to - work transition are defined, the main problems influencing on the duration of that period in Bulgaria and worldwide were generalized and the key players who can shorten that period were introduced.*

**Key words:** Stakeholders, Transition from University to Employment

### ВЪВЕДЕНИЕ

Началото на трудовия път и професионалната реализация на младите хора е свързано с трудното решение за избор на подходяща посока. Ориентирането в сложния и динамичен пазар на труда се съпътства от търсене на информация, мнения, подкрепа и може да бъде функция на фактори, различни от вида на завършеното образование и специалност. Важна роля при избора на професия оказват семейната среда, контактите и връзките, които младият човек е изградил, достъпът до информация, пазарната конюнктура и много други.

Изясняването на ключовите заинтересовани страни, които оказват влияние върху успешната професионална реализация на завършващите висше образование, на техните роли и функции и възможности за въздействие би било от полза за разработване на мерки за насърчаване на успешната трудова реализация по специалността на завършващите висше образование и скъсяване на периода, в който младите хора се ориентират и избират подходяща за тях позиция и сфера на трудова заетост.

### 1. Особенности на прехода от висше образование към заетост

Голяма част от младите хора срещат трудности при започването на първата си работа по специалността. Преходът от образование към заетост обикновено е период белязан от шок и несигурност, когато току-що завършилите напускат структурираната академична среда и навлизат в хаотичната организационна среда, където от тях се очаква бързо да усвоят напълно нови роли и функции.

Целта на настоящия доклад е да се дефинира същността прехода от висше образование към професионална реализация, като се анализират основните проблеми, които го провокират и се дефинират заинтересованите страни в този процес.

Периодът на преход може да бъде с различна продължителност и да премине през различни етапи. Международната организация по труда го определя като „преминаване на младия човек (на възраст от 15 – 29 години) от края на обучението (или навлизането в първата икономическа дейност) до първата стабилна или удовлетворяваща работа“.

Базиран на дефиницията за преход към заетост, етапите на преход могат да бъдат обобщени по следния начин:

1) Преминаване – младият човек, който е „преминаване“, понастоящем е зает и е в една от следните ситуации:

- Постоянна работа - удовлетворяваща или неудовлетворяваща го
- Удовлетворяваща го, но временна работа
- Удовлетворяваща го самонаемане

2) В преход – младият човек, който е „в преход“ попада в една от следните фази:

- безработен
- временно зает, с неудовлетворяваща го работа
- самонает в неудовлетворяваща го работа
- неактивен, не участва в образование и обучение, с цел да търси по-късно работа

3) Преходът не е започнал – Младият човек, чиито „преход все още не е започнал“ кореспондира на един от следните случаи:

- още учи и е неактивен (неактивен учащ)
- неактивен и не учи (не е включен в образователната система) (неактивни неучащи) и няма намерение да търси работа

## **2. Проблеми при прехода от висше образование към професионална реализация**

Преходът от висше образование към професионална реализация е съпътстван от спънки от различен характер. По своята същност в него попадат младите хора, придобили висше образование, които все още не са започнали работа по завършената от тях специалност, която да ги удовлетворява. Проблемите, свързани с този преход могат да бъдат от различно естество.

*Несъответствието между образованието и търсената от работодателите квалификация* е основен проблем при трудовата реализация на младите хора [11, 12, 13]. Това несъответствие се проявява в следните посоки:

- недостиг на кадри за определени производствени сфери
- свръхобразование на кадрите (*overeducation*), когато завършилите заемат работни места изискващи по – нисък образователен ценз.
- недостатъчно професионални знания и умения по придобитата специалност.

*Високите самооценка и очаквания* на младите хора по отношение на бъдещата им реализация също се явяват причина за удължаване на процеса на преход от висшето образование към професионална реализация.

За голяма част от младите хора се установяват три основни проблема; първо като групова тенденция се оформя склонността да надценяват качеството и обхвата на своите компетенции. Второ и пряко свързано с горното - техните очаквания за заплащане често надвишават сумите, които работодателите са готови да заплатят за служители, които не са работили. И трето, при младите хора съществува видима склонност към значителни очаквания за качеството на работната среда и възможностите, които работодателите трябва да осигурят.

Проучване на Делойт пред 2012 година установява, че младите хора отдават изключително голямо значение на съвместяването на работата и личния живот, като важността на работата е слязла надолу значително в йерархията на ценностите им. Същевременно те са склонни в голяма степен към мобилност, за да осигурят желаното работно място, включително и извън страната, в която живеят [5].

Според нас, нереалистичните очаквания на младите хора могат да се обвържат с недостатъчната или неадекватна професионална ориентация, която те имат. Професионална ориентация може да бъде модифицирана по време на следването по начин, който позволява на завършващия да има реалистична преценка за пазара на труда и спецификата на труд в различните отрасли или позиции, където е възможна неговата реализация и тази модификация би могла да бъде извършена във висшето училище.

Приносът на образованието към производителността на труда, дохода на предприемачите и развитието на икономиката като цяло е дискутиран многократно. Не по-маловажен е въпросът за ролята на образователните институции при насърчаване на прехода на завършилите към професионална реализация.

Според Милков „готовността за труд, като условие за успешна начална адаптация, се формира, утвърждава, изменя при подготовката в университета“ [14]. Пригодността за заетост е ключов индикатор за университетите и се изразява в придобитите квалификации и умения на завършилите за достигане на конкурентоспособност на икономиката на държавата в глобален мащаб. [3] Тя има пряко отражение върху резултатите от труда на младия човек при започване на работа, като паралелно с равнището на професионални знания и умения, влияние върху продуктивността му оказват и умението за адаптация и бързо усвояване на знания, самодисциплината и мотивацията.

Промените в обществото принуждават институциите на висшето образование да обмислят нови стратегии и подходи за развитие на хора, които ще се учат през целия си живот [8] и да се съобразяват с потребностите на пазара на труда. Висшето образование [1, 2] трябва да осигурява професионални знания и умения, съчетани с лични преносими умения (transferable skills), необходими за изучаваната професия. Преносимите умения включват интеграция на теоретично и практическо знание, комуникативни умения, умение за самооценка, умения за управление на самия човек, на други хора и на информационни потоци [9].

Слабост на висшите училища е, че образователната практика и прилаганите педагогически подходи не са адаптирани достатъчно за развитие на професионална експертиза, като причина за това са неподходящите учебни програми, начин на преподаване и форми на оценка [7]. Уменията и знанията често не са ориентирани практически и на преносимите умения не се обръща достатъчно внимание в процеса на преподаване и оценка [8].

### **3. Заинтересовани страни в процеса на преход от висше образование към пазар на труда**

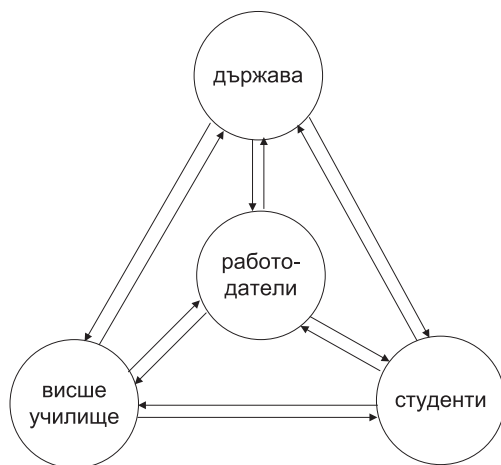
Недостатъчно дискутиран е проблемът за съдържанието и ролите на *заинтересованите страни*, взаимодействащи си в процеса на преход от висше образование към пазар на труда.

Дефиниция за заинтересовани страни първи дава Freeman - всяка група или индивид, който може да повлияе или да бъде повлиян от постигането на целите на организацията [6].

Ogrell [10] разглежда заинтересованите страни в процеса на стажуване по време на следването. Той причислява към тях студентите университета, професионалните асоциации и фирмите.

Venneworth и Jongbloed [4] анализират една по-широка група заинтересовани страни, които могат да повлияят на решенията на университета – *държавни институции, местна и публична администрация, служители на университета, клиенти* – студенти, родители (членове на семейството), доставчици на финансови средства за обучение, партньори, предоставящи услуги, работодатели, места за провеждане на стаж, *доставчици* – училища от средното образование, завършили студенти, други университети, доставчици на стоки и услуги за университета, *конкуренти, донори, различни общности, финансови посредници и джойнт венчър партньори*.

От гледна точка на функциите и ролите в процеса на преход от висше образование към пазар на труда може да се предложат следните категории заинтересовани страни – студенти, университет, работодатели и държава - Фиг. 1



**Фиг.1** Схема на взаимодействия между заинтересованите страни в процеса на преход от висше образование към пазар на труда

Основните влияния в процеса на насърчаване на заетост в предложената Схема на взаимодействия между заинтересованите страни следва да се търсят в следните посоки:

- въздействие на университета върху пригодността на студента;
- въздействие на университета върху работодателя с цел наемане на завършващите кадри;
- взаимодействие на студента с работодателя, с цел осигуряване на бъдеща заетост;
- въздействие на държавата за насърчаване на пригодността за заетост на студента;

Връзките в тази схема на взаимодействия мога да бъдат разгледани в три времеви периода – *преди, по време на следването и след завършване на образование*.

Преди времето на постъпване във висшето училище следва да се обърне внимание на професионалната ориентация на завършващите средно образование и насочването им към подходяща за тях специалност.

По време на следването обект на изследване могат да бъдат въздействието на висшите училища върху пригодността за заетост на студентите и връзката им с работодатели в този контекст.

Висшите училища могат да съдействат за професионалната реализация на младежите и след завършване на образованието им чрез дейността на различни свои структури.

В този модел държавата може има две основни функции – осигуряване на финансиране и законова среда за насърчаване на професионалната реализация на младежите.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Несъответствието на търсене и предлагане на труда на кадри с висше образование води до извода, че е необходимо постигане на по-голяма съответствие на предоставяното висше образование с потребностите на работодателите.

Промяната в очакванията и нагласите на младите хора към работните места води до необходимостта висшите училища да възприемат гъвкав подход за формиране на адекватна професионална ориентация.

Необходима е промяна в модела на висше образование за подготовка на адаптивни кадри, отговарящи на потребностите на пазара на труда, способни да се усъвършенстват през целия си живот .

За дефиниране на възможностите за насърчаване на прехода от висше образование към професионална реализация е необходимо да се изяснят детайлно функциите на заинтересованите страни в процеса на преход от висше образование към пазар на труда.

#### ЛИТЕРАТУРА

[1] Allan J. Learning outcomes in higher education Studies in Higher Education 21, 1996, 93–108

[2] Atkins M. What should we be assessing? in Knight P (ed) Assessment for learning in higher education Kogan Page, London, 1995, 25–33.

[3] Balta, M., J. Coughlan, P.Hobson. Motivations And Barriers In Undergraduate Students' Decisions To Enroll In Placement Courses In The UK, Journal of International Education Research – Fourth Quarter 2012 Volume 8, Number 4, p.399 -414

[4] Benneworth, P., B. W. Jongbloed. Who matters to universities? A stakeholder perspective on humanities, arts and social sciences valorisation, High Education, 2010, 59:567–588

[5] Deloitte. First steps into the labour market. Deloitte survey on students' perspectives on the labour market across Central Europe, 2013, www.deloitte.com

[6] Freeman, R. E. Strategic management: A stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984

[7] Mandl H, Gruber H and Renkl A. Communities of practice towards expertise: social foundations of university teaching in Baltes P B and Staudinger U M (eds) Interactive minds: life span perspectives on the social foundations of cognition Cambridge University Press, 1996, 394–412

[8] McLoughlin, C., Luca, J. A learner-centred approach to developing team skills through web-based learning and assessment, British Journal of Educational Technology Vol 33 No 5, 2002

[9] Oliver R and McLoughlin C. Web-based learning and generic skills development UniServe Science news 15 (1) 3–7, 2000

[10] Orrell, J. Work-integrated programmes: Management and Educational quality, Proceedings form Australian University Quality Forum, 2004, <https://tls.vu.edu.au/vucollege/LiWC/resources/Orrell.pdf>

[11] Rumberger, R.W. The growing Imbalance between Education and Work, The Phi Delta Kappan, Vol. 65, No. 5., 1984 , pp. 342-346

[12] Teichler, U., Careers of university graduates, Springer, 2007

[13] Димитрова, И. Преход от висше образование към заетост – същност, основни проблеми и перспективи за България, автореферат на дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“, София, 2012

[14] Милков, Л. Автореферат на дисертационен труд на тема „Готовността за административен труд в процеса на обучение по публична администрация във висшите училища“, УНСС, 2012

#### За контакти:

Даниела Йорданова, Катедра “Мениджмънт и бизнес развитие”, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 082-888 520, e-mail: dyordanova@uni-ruse.bg

**Докладът е рецензиран.**