

REQUIREMENTS OF EMPLOYERS CONCERNING UNIVERSITY GRADUATES' TRANSFERABLE SKILLS: METHODOLOGY FOR ASSESSMENT¹⁴

Assist. Prof. Daniela Yordanova, PhD

Department of Management and Business Development,

“Angel Kanchev” University of Ruse

Phone: 082-888 520

E-mail: dyordanova@uni-ruse.bg

***Abstract:** The paper presents a methodology for research and provides further analysis of some aspects of practical orientation of education provided for students in two of the faculties in University of Ruse. The evaluation focuses on practical aspects in teaching materials, tasks, which students receive and direct connection with practice – companies and institutions, which appear to be potential employers for them in future. As a result some recommendations for improvement of practical orientation of education in both faculties are defined.*

***Keywords:** education, practical orientation, enquire, university – practice relationships*

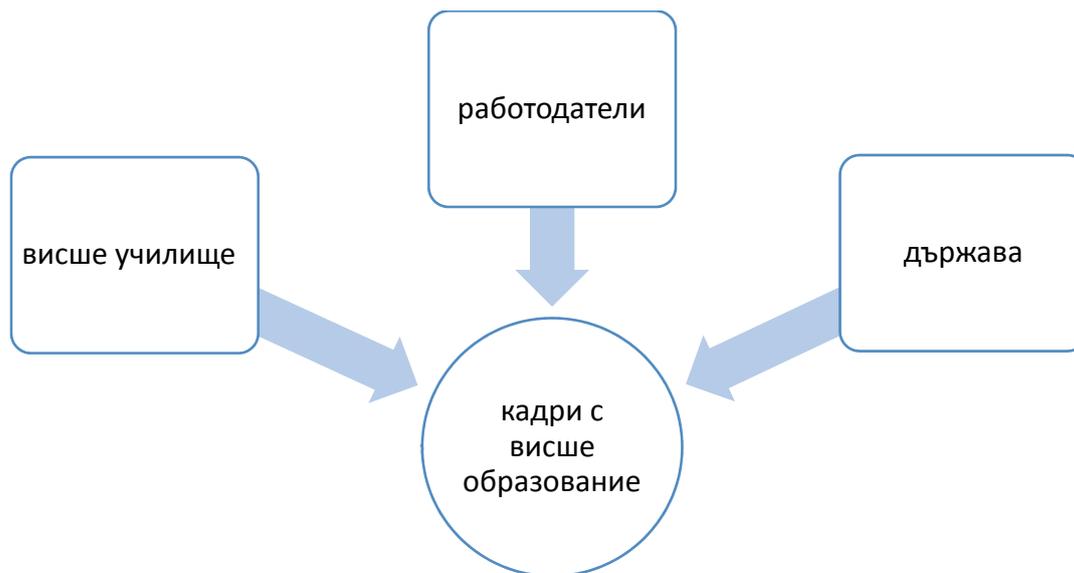
***JEL Codes:** I21, I23, J24*

ВЪВЕДЕНИЕ

Несъответствието между търсене и предлагане на пазара на труда в България има редица импликации върху поведението на агентите. Работодателите заявяват потребност от кадри с адекватна и актуална теоретична подготовка, повече практически знания и умения, умения за бързо адаптиране към работната среда, демонстриращи висока мотивация за учене, работа и самоусъвършенстване. Младите хора, завършващи или скоро излезли от системата на образование, поставят високи изисквания към условията на труд и заплащане, сравними с най-развитите европейски и световни икономики и очакват висока стартова работна заплата, гъвкаво работно време, възможност за съчетаване на работата с личния живот, значителни социални придобивки и мотивираща работна среда. На този фон висшите училища се явяват институциите, които трябва да се погрижат за подготовката на необходимите специалисти, като пред тях възникват редица предизвикателства, свързани с необходимостта от постигане на съответствие между осигуряваната теоретична и практическа подготовка, така че тя в максимална степен да съответства на потребностите на работодателите. В тази връзка основните проблеми, които се идентифицират на пазара на труда са свързани със следните факти: 1) поради динамичните технологични промени в световен мащаб е необходимо студентите да бъдат подготвени за професии, които все още не съществуват; 2) работодателите нямат утвърдена и широко разпространена практика за планиране на потребностите от човешки ресурси в дългосрочен план, което би спомогнало за своевременно адаптиране на учебните планове и програми; 3) нивото на сътрудничество между работодатели и висши училища е все още недостатъчно развито, за да е налице реална и работеща дискусия за това какви кадри са потребни на стопанските организации; 4) периодът в който може да се промени съдържанието на учебен план и / или да се въведе нова специалност и това да се отрази върху наличието на подготвени кадри на пазара на труда е дълъг и това води до ниска гъвкавост на образователната система при прилагането на конвенционалната бакалавърска форма на образование.

¹⁴ Докладът е представен на 56-та Научна конференция на Русенски университет „Ангел Кънчев“ и Съюз на учените – Русе „Индустрия 4.0 Бизнес среда. Качество на живот“ с оригинално заглавие на български език: Изисквания на работодателите към компетенциите на завършващите висше образование: методика за оценка

На базата на гореизложените проблеми може да се заключи, че системата на висшето образование е поставена пред редица предизвикателства, които изискват динамични промени, насочени към устойчиво взаимодействие с работодатели, в което висшите училища трябва да имат активна позиция, за да може на изхода на обучението да са налице подготвени и пригодни за пазара на труда кадри. Държавата създава и допълнителен стимул за държавните висши училища да поемат активна роля сред заинтересованите от подготовка на кадри страни (фиг. 1) под формата на промени в законодателството, обвързващи пряко получаваните от тях средства от държавния бюджет за издръжка на обучението с качеството на обучението и съответствието му с потребностите на пазара на труда (ПМС № 328/30-11-2015 г.).



Фиг. 1 Заинтересовани страни в процеса на подготовка на кадри с висше образование

За адаптиране на обучението към съвременния пазар на труда следва резултатите от него да бъдат диференцирани. Това би улеснило и получаването на обратна връзка от работодателите относно съответствието на качеството на обучение с актуалните потребности. Елементите на получаваното образование могат да се обособят на теоретични знания, практически знания и умения, преносими умения и предприемачески умения и компетенции.

В този ред на мисли **целта** на настоящата разработка е да се систематизират методически постановки за изследване на мнението на работодателите относно търсенето и оценката на компетенциите на обучаваните от висше училище. Достигането на тази цел се решава посредством последователното изпълнение на следните **задачи**: (1) да се изясни природата на понятието компетенции; (2) да се дефинират форми на сътрудничество между висши училища и работодатели; (3) да се систематизира въпросник за емпирично проучване.

ИЗЛОЖЕНИЕ

1) Терминологични уточнения

Изискванията на работодателите към кадрите са свързани с наличието на твърди и меки (преносими) умения. Твърдите умения могат да бъдат обвързани с теоретичната и практическата подготовка на кадрите, които Вачкова (Вачкова, 2012, цитирайки Милер, Ранкин и Нити) формулира като технически или функционални компетенции, докато меките умения тя дефинира като „поведенчески“.

Мос и Тили (Moss&Tilly 1996) наричат меките умения „социални“ и ги дефинират като умения, способности и отличителни черти, които принадлежат много повече на характера, начина на мислене и поведението, отколкото на формалното или техническото познание.

Андрюс и Хигсън (Andrews&Higson, 2008) идентифицират ключови преносими меки умения, които са съществени за пригодността за заетост на завършващите: професионализъм, надеждност, способност за справяне с несигурността, способност за стратегическо планиране и мислене, способност за работа под напрежение, способност за комуникация и взаимодействие с околните в екип или мрежа, добри писмени и вербални комуникативни умения, ИКТ умения, креативност и самоувереност. Те доказват, че пригодността за заетост на завършващите се състои от три елемента – твърди знания и умения, свързани с работата, меки умения (междудличностни компетенции) и трудов опит и учене на работното място.

Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот, посочва, че резултатите от обучението се диференцират в три категории – знания, умения и компетентности. В този документ компетентността е „доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични способности в работни или учебни ситуации и в професионалното и личностното развитие“, а способностите са пряко обвързани с нивото на самостоятелност и поемането на отговорност. ЕК дефинира и 8 ключови компетентности за учене през целия живот - *общуване на роден език, общуване на чужди езици, математическа компетентност и основни знания в областта на природните науки и технологиите, дигитална компетентност, умения за учене, обществени и граждански компетентности, инициативност и предприемачество, културна осъзнатост и творчески изяви.*

Паралелно с термина „меки умения“ при дискутирането на проблема за пригодността за заетост се използват и термините „компетентност“ и „компетенции“.

Законът за насърчаване на заетостта използва понятието „ключови компетентности“, с което обозначава „знания и умения за работа с информационни и комуникационни технологии, ползване на чужд език, бизнес умения и предприемачество, работа в екип и други“.

При изпълнение на проекта „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ Българска стопанска камара дефинира компетенциите като съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация.

Михова (Михова, 2015) изяснява понятията компетентност и компетенции, като заключава, че „компетенцията е това, което трябва да знаем и да можем да правим в определена област“, а компетентността „дава възможност на личността да решава проблеми и да се реализира в определена област“. „Компетенцията е изискване или цел, към която личността се стреми, за да постигне съответствие между това, което знае и може, с това, което се изисква от нея. Компетентността е доказана способност на личността.“

Други автори посочват, че понятието компетентност често бива подменено с термина компетенция (Иванова и колектив, 2014). Според тях е налице семантична разлика, като компетентност е по- генерално понятие, включва ключови компетенции (базови, основни) и специфични, диференцирани компетенции. Ключовите компетенции са знания, умения, нагласи и отношения, които способстват за осъществяването на дейности и вземане на решения, а специфичните се прилагат само в определена сфера и осигуряват по-високи постижения.

За целта на настоящото изследване се приема, че понятията компетентности и компетенции са еквивалентни. За целта на анкетното проучване компетенциите са разделени на общи, специфични и управленски, като общите са свързани със специализираните познания и умения по изучаваната от студентите специалност, а специфичните и управленските компетенции са елементи на преносимите умения. Приемаме, че специфичните компетенции (23 броя) са еквивалентни на преносимите умения, които всеки служител следва да има, за да може по-ефективно да изпълнява своята работа и да се адаптира бързо към ново работно място. Като управленски са изведени 9 компетенции, които са необходими на кадрите, изпълняващи мениджърски функции.

Таблица 1. Видове компетенции, обект на анкетно проучване

Специфични компетенции	Управленски компетенции
1. Адаптивност	1. Вземане на решение
2. Аналитично мислене	2. Организиране и изпълнение
3. Внимание към детайла	3. Планиране
4. Водене на преговори	4. Разрешаване на проблеми
5. Гъвкавост	5. Управление на времето
6. Едновременно справяне с множество задачи (Мултитаскинг)	6. Управление на екип
7. Етичност и почтеност	7. Управление на конфликти
8. Ефективна комуникация	8. Управление на проекти
9. Ефективност	9. Управление на риска
10. Комуникация на чужд език	
11. Комуникация по телефона	
12. Контрол върху качеството	
13. Критично мислене	
14. Лидерство в управлението на човешки ресурси	
15. Наблюдателност	
16. Общуване и убеждаване	
17. Постоянно учене и развитие	
18. Работа с техническа документация и вътрешно фирмени документи	
19. Самодисциплина	
20. Справяне със стреса	
21. Техническа грамотност	
22. Управление на автомобил /МПС/	
23. Управление на взаимоотношенията с клиента	

За оценка на интереса на работодателите при формиране на така дефинираните компетенции са формулирани 11 форми на сътрудничество с висшите училища:

1. Участие при определяне съдържание на учебните програми
2. Формулиране на изисквания към специфичните компетенции на студентите
3. Формулиране на изисквания към управленските компетенции на студентите
4. Запознаване на студентите с дейността и проблемите на Вашата организация
5. Разработване на критерии за откриване на перспективни студенти и ориентиране към сътрудничество с работодателите по време на следването
6. Изнасяне на лекции
7. Осигуряване на места за стаж и практика на студенти
8. Участие в кариерни форуми
9. Управление на кариерното развитие на абсолвентите и проследяване на тяхната трудова реализация
10. Съвместно оценяване на пригодността на абсолвентите за назначаване на работа
11. Наемане на персонал от възпитаници на висшето училище

2) Основни елементи на методиката на изследване

Структурата на методиката е разработена на основата на съвременната теория и методология на научното изследване (Желев, 2002, Тасев, 2004, Атанасов, 2010), като са спазени следните изисквания (Недялков, 2011): (1) методиката е съобразена с поставените задачи, (2) дава възможност за повторно изследване и проверка на достоверността на получените резултати, (3) ясна и лесна за прилагане.

Цел: Изследване на мнението на работодателите относно търсенето и оценката на компетенциите на обучаваните от висше училище.

Задачи: (1) изследване на потребността от кадри и тяхното професионално направление; (2) изисквания към образователния продукт, (3) изследване на необходимите компетенции, (4) изследване на интереса на работодателите към формите на сътрудничество с висшето училище, (5) изследване на бъдещата потребност от специалисти;

Обект на изследване са работодатели от област Русе, които дават мнение относно търсенето и оценяват компетенциите на обучаваните от Русенски университет „Ангел Кънчев“. **Предмет** на изследване са техните потребности от кадри и необходимите компетенции на завършващите висше образование.

Изследването е проведено през месец октомври 2017 г. сред потребителите на кадри на Русенски университет „Ангел Кънчев“. Информацията е събрана посредством формуляр на хартиен носител. Селектирането на респондентите е на принципа на „отзовалите се“.

За целите на изследването е разработен анкетен формуляр. Той се състои от единадесет въпроса, групирани в пет основни блока:

1. Потребност от кадри по области на знание и отношение към образователния продукт;

2. Оценка на необходимите компетенции;

3. Оценка на интереса към сътрудничество с висше училище

4. Оценка на потребността от бъдещи специалисти по области на знание

Първият блок въпроси проучват интереса към кадрите на висшето училище и какви специалисти се наемат в организацията на респондента - инженерни науки, икономически науки и мениджмънт, право, педагогика, обществено здраве и здравни грижи. Втората група въпроси в него оценява отношението на респондентите към образователния продукт, като се търси информация за това кой от елементите му е най-важен за работодателя - теоретичната подготовка, практическата подготовка, съчетанието от теоретични знания и практически умения, преносимите умения /компютърни умения, чуждоезикови компетенции и др./ или предприемаческите умения и компетенции. Проучва се дали работодателите познават учебните програми, по които се подготвят студентите от специалностите, към които има интерес, както и дали учебните програми осигуряват нужните компетентности за стопанската дейност на съответната компания.

Вторият блок въпроси са свързани с оценка на необходимите компетенции, като работодателите ранжират с помощта на петстепенна ликертова скала специфичните и управленските компетенции с оценки от „много важно“ до „не е важно“. Търси се и мнението на работодателите дали е необходимо усвояването на избраните компетенции да бъдат включени в учебната програма.

Третият блок въпроси търсят информация за интереса на работодателите към разнообразни форми на сътрудничество, които спомагат формирането на компетенциите и осигуряване на трудова заетост на завършващите. Респондентите са помолени да ранжират с помощта на петстепенна ликертова скала 11 форми на сътрудничество, като оценките са от „силен интерес“ до „нямам интерес“.

Четвъртата група от въпроси е свързана с оценка на потребността от бъдещи специалисти по области на знание в организациите на респондентите. Те носят информация за бъдещите области на сътрудничество с работодателя и за намеренията на респондентите да разкриват нови работни места през следващите 5 години за специалисти, за които университетът не провежда все още обучение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Резултатите от анкетното проучване за мнението на работодателите относно търсенето и оценката на компетенциите на обучаваните от висше училище могат да бъдат използвани

при оценка на учебните планове и програми, както и за прогнозиране на търсенето на пазара на труда и евентуално разкриване на нови специалности. Анкетната карта може да бъде модифицирана за нуждите на всеки един от факултетите на Русенски университет, като се добавят общи компетенции, съответстващи на изучаваните знания и придобиваните умения в съответните професионални направления. С това всеки факултет би могъл да проследява конкретните изисквания на работодателите и да модифицира учебните програми по отделни дисциплини или изцяло учебните планове за да повиши пригодността за заетост на обучаваните студенти.

REFERENCES

Andrews, J. and Higson, H., 2008. Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher education in Europe*, 33(4), pp.411-422.

BIA Informatsionna sistema za otsenka na kompetentsiite (**Оригинално заглавие:** БСК, Информационна система за оценка на компетенциите, <https://mycompetence.bg>)

BIA, Sektoren analiz na kompetentsiite na rabotnata sila v sektor „Mashinostroene” Defitsitni rabotni mesta, profesii (spetsialnosti), kompetentnosti, (**Оригинално заглавие:** Българска Стопанска Камара, Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Машиностроене” Дефицитни работни места, професии (специалности), компетентности, София, БСК, 2012)

Ivanova, V., Y. Ilieva, R. Petrova, Kompetentnost i kompetentsii v Evropeyskata kvalifikatsionna ramka, МАТТЕН 2014, Том 1, стр 238-242 (**Оригинално заглавие:** Иванова, В., Й. Илиева, Р. Петрова, Компетентност и компетенции в Европейската квалификационна рамка, МАТТЕХ 2014, Том 1, стр 238-242)

Mihova, M., Strategicheski dokumenti na Evropeyskiya sayuz za izmervane na rezultatite v obrazovaniето – Evropeyska referentna ramka za klyuchovi kompetentsii i Evropeyska kvalifikatsionna ramka, (**Оригинално заглавие:** Михова, М., Стратегически документи на Европейския съюз за измерване на резултатите в образованието – Европейска референтна рамка за ключови компетенции и Европейска квалификационна рамка, Педагогически алманах, бр. 2, 2015 г., Великотърновски университет „Св. Св. Кирил и Методий“, стр 205-228)

Moss, P., & Tilly, C. (1996). “Soft” skills and race: An investigation of black men's employment problems. *Work and Occupations*, 23(3), 252-276.

Naydenov N., D. Yordanova, N. Kolev, A. Petkov, E. Trifonov (2016) Metodika za izsledvane na problemite na satrudnichestvoto „universiteti – predpriyatiya” s tsel povishavane prigodnostta za zаетost na studentite (**Оригинално заглавие:** Найденов, Н., Д. Йорданова, Н. Колев, А. Петков, Ем. Трифонов. Методика за изследване на проблемите на сътрудничеството „университети – предприятия” с цел повишаване пригодността за заетост на студентите. Международна научна конференция „Лидерство и организационно развитие“, София, Университетско издателство, 2016, стр. 695-702, ISBN 978-954-07-4129-1)

NEEA, Criteria for Institutional Accreditation of the National Evaluation and Accreditation Agency (2017) (**Оригинално заглавие:** НАОА, Критериална система за институционална акредитация на Националната агенция за оценяване и акредитация, 2017)

Petkov, Al. et all, Sistematzatsiya na kompetentnostite i iziskvaniyata kam zavarshvashtite profesionalnite napravleniya vav FBM na Rusenski universitet, doklad po projekt BG051PO001-3.1.07-0050 „Sachetavane na uchebnite programi s iziskvaniyata na rabotodatelite (SAPORT)“, unpubl. (**Оригинално заглавие:** Петков, Ал. и колектив, Систематизация на компетентностите и изискванията към завършващите професионалните направления във ФБМ на Русенски университет, доклад по проект BG051PO001-3.1.07-0050 „Съчетаване на учебните програми с изискванията на работодателите (СЪПОРТ)“, непубл.)

Postanovlenie № 328 ot 30 noemvri 2015 g. za opredelyane na sredstvata ot darzhavniya byudzhnet za izdrazhka na obuchenieto v darzhavnite visshi uchilishta v zavisimost ot kompleksna otsenka za kachestvoto na obuchenieto i saotvetstviето mu s potrebnotite na pazara na truda (**Оригинално заглавие:** *Постановление № 328 от 30 ноември 2015 г. за определяне на средствата от държавния бюджет за издръжка на обучението в държавните висши училища в зависимост от комплексна оценка за качеството на обучението и съответствието му с потребностите на пазара на труда, Обн. ДВ. бр.94 от 4 Декември 2015г., изм. ДВ. бр.7 от 20 Януари 2017г.*)

Preporaka na Evropeyskiya parlament i na Saveta ot 23 april 2008 godina za sazhdavane na Evropeyska kvalifikatsionna ramka za obuchenie prez tseliya zhivot (**Оригинално заглавие:** *Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2008 година за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот, ОВ С 111, 6.5.2008г., стр. 1—7, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=BG](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=BG)*)

Vachkova, E. Prilagane na kriteriite na Natsionalnata kvalifikatsionna ramka v obuchenieto po upravlenie na choveshkite resursi, (**Оригинално заглавие** *Вачкова, Е. Прилагане на критериите на Националната квалификационна рамка в обучението по управление на човешките ресурси, 2012, http://www.ibset.eu/docs/NKR_vuv_VU_PTR.pdf, последен достъп: 01-10-2017*)

Zakon za nasarchavane na zaetostta, v sila ot 01.01.2002 g, izm. i dop. DV. br.88 ot 8 Noemvri 2016g. (**Оригинално заглавие:** *Закон за насърчаване на заетостта, в сила от 01.01.2002 г, изм. и доп. ДВ. бр.88 от 8 Ноември 2016г.*)