



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Подготовката на завършващите средно и висше образование не е достатъчна, показва анкетно проучване

Нараства броят на длъжностите, изискващи по-висока образователна квалификационна степен

Нараства броят на длъжностите, изискващи по-висока образователна квалификационна степен, показват данните от анкетно проучване, проведено в рамките на осъществявания от БСК проект по ОП „Развитие на човешките ресурси“. В проучването са обхванати пилотните предприятия по проекта от **секторите електротехника, металургия, мебелна промишленост, месопереработване, туризъм, електроника и машиностроене**, а целта е да се подпомогне процесът по изграждане на Информационна система за оценка на компетенциите (ИСОК) на работната сила по сектори и региони.

Участвалите в проучването мениджъри и специалисти по управление на човешки ресурси посочват, че най-малък процент от изискванията в длъжностните характеристики в предприятията им са за степен на образование „доктор“ и „основно образование“. Основната част от представителите на предприятията са поставили на първо място в изискванията за степен на образование „средно специално“ и „средно образование“. На второ място са поставени изискванията за висше образование – бакалавърска и магистърска степен. С най-високи изисквания към степента на притежаваната квалификация са длъжностите от сектор „Металургия“, „Електроника“, „Електротехника“, „Машиностроене“. Разликата в съотношението „висококвалифициран - нискоквалифициран персонал“ се увеличава, поради високото ниво на технологиите в тези производства и модерното оборудване.

Основните фактори, посочени от анкетиранияте, от които в най-голяма степен зависи удовлетвореността на работещите в предприятието, са: Размер на възнаграждението (83%); Сигурност на работното място (46%); Условия на труд (45%); Справедливост в заплащането (39%); Обратна връзка, признание и справедлива оценка на трудовия принос (28%); Възможност за професионално развитие (27%).

Нови изисквания към уменията и компетенциите на работната сила

Наличието на диплома за степен на образование не винаги е доказателство за достатъчно знания и умения. Палитрата на изискваните умения от персонала става все по-голяма. Като изключим специфичните професионални умения, които са много важни за 66% от анкетиранияте, ориентация към качество и грижа за клиента (62%) и работа с инструменти, техника и технология (55%), анкетиранияте извеждат с голям процент на важност и умения като: комуникативност, справяне с проблеми, принос към екипния успех, непрекъснато учене и усъвършенстване със степен на важност между 35 и 50%.

В днешно време, отчитайки динамиката на развитие във всяка една сфера на дейност, се променят и изискванията за образование и компетенции на работниците и служителите, създават се нови професии, в резултат на което се появяват потребности от нови умения и знания. Според анкетиранияте предприятия все по-важно значение за дейността им и работата на специалистите в тях е наличието, респективно - изграждането на **т.нар. „меки умения“** у работещите. Справянето с проблеми, екипност, комуникативност, умения за работа с хора, ориентация към резултати и др. са все умения, които водят до по-добро справяне с възложените задачи в работата и по-добро качество на крайния продукт. От гледна точка на работника това са преносими умения, които могат да му послужат и при смяна на работодателя.

Извършените през последните години промени в техниката и технологиите, обновлението на производството, въвеждането в експлоатация на съоръжения от ново поколение, водят до промени в характера на труда и спецификата на изпълняваните дейности и пораждат нови, по-високи изисквания към квалификацията на персонала. Рутинните действия и манипулации се заменят с електроника, увеличават се изискванията за компютърни умения не само на ръководния персонал, повишава се нуждата от владеене на чужди езици и др. Всичко това налага работещите в предприятията да поддържат и повишават квалификацията си, чрез участие в различни форми на обучение и саморазвитие.

БСК-ПРЕСЦЕНТЪР: София 1000, ул. Алабин 16-20, тел. 02 932 09 28, факс 02 987 26 04, www.competencemap.bg, pr@bia-bg.com 16 февруари 2012 г.

Този документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенцията по заетостта.

Разминаване между търсене и предлагане на работна сила

Резултатите и от това проучване показват, че има разминаване между потребностите на икономиката и кадрите, които се подготвят от средното и висше образование. Тази тенденция се задълбочава с годините. Предприятията в България **трудно намират** за своята дейност квалифицирани работници (79%), оперативни ръководители (72%), мениджъри (64%). **Лесно** се намират нискоквалифицирани работници (75%). **По-скоро лесно** предприятията намират административни служители, юристи и финансисти, специалисти по персонала.

Главните причини за трудното намиране на персонал са отлив на младите хора от техническите специалности (44% от предприятията са посочили този отговор), разминаване между търсене и предлагане на пазара на труда (41%), несъответствие на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса (39%), физически недостиг и застаряване на работната сила (35%), формално провеждане на учебните стажове и практики (35%) и ниско качество на професионалното и висше образование (34%). Резултатите по сектори показват, че най-голям дефицит на млади хора с технически специалности има в сектор машиностроене.

Освен застаряването на работната сила, като се вземат предвид и миграционните процеси – напускане на страната от предимно млади висококвалифицирани специалисти, отливът на младите хора от техническите специалности и изборът им на „модерни“ такива, за които в последствие не могат да си намерят работа, **оголването откъм кадри за цели отрасли на икономиката е неизбежно.**

Проблемът с **отлива на младите хора от техническите специалности** през последните години все повече се задълбочава. Липсата на професионално ориентиране и кариерно развитие в средните и висши училища води до обучение в специалности, които или не се търсят на пазара на труда, или има пренасищане на специалисти от тях. Завършващите тези специалности преминават в категорията „безработен“, или въпреки вложените за обучение лични и държавни средства, не работят по специалността. С всяка следваща година се засилват потребностите от технически и инженерни кадри, необходими, за да бъдат изпълнени поставените цели в Стратегията 2020.

Качество на образованието

Според участниците в анкетното проучване, **завършващите средно професионално образование не са достатъчно подготвени за работа** като квалифицирани работници (43%), специалисти (39%), работници по поддръжка (35%), оператори на машини и съоръжения (33%). По-скоро добре са подготвени кадрите за административен персонал (38%).

Може да се каже, че от качеството на средното образование зависи и качеството на висшето образование. От проучването ясно се вижда, че **подготовката на кадрите, завършващи средно образование, не е достатъчна.** Причините за това са комплексни. **Учебниците** в професионалните училища не са актуализирани от години, сериозен проблем се явява неправилното разпределение между практиката и теорията. В **учебните планове** се отделя много време на общообразователните предмети, за сметка на обучението по специалността. Като прибавим и **остарялата материално-техническа база и липсата на стажове** в работна среда (или формалното им протичане) картината се изяснява. Не на последно място като фактор са и **преподавателите** – тяхната компетентност е от голямо значение за качеството на преподаването. За постигане на това качество е необходимо непрекъснато поддържане и повишаване квалификацията на преподавателите, атестация, връзка на учителите с предприятията, свързани с преподаваната от тях специалност.

По аналогичен начин стоят нещата и по отношение на висшето образование. Напълно подготвени от **висшите училища** мениджъри, оперативни ръководители и квалифицирани работници няма. Най-слаба е подготовката на кадри за оперативни ръководители (42% от анкетираните фирми са посочили, че тези кадри не са или по-скоро не са подготвени), технолози и технически специалисти (39%), мениджъри и квалифицирани работници (33%). Най-добра оценка за подготовката във ВУЗ е дадена на ИТ специалистите – 54% от предприятията считат, че са добре подготвени; административните служители – 52% ; финансисти – 41%; търговци – 36%. Дефицит в знанията има за всички позиции, като най-голям е при оперативните специалисти и технолозите, квалифицираните работници и мениджърите.



Адекватни ли са университетите на новите реалности? Проблем има, както в теоретичната подготовка, така и в практическото усвояване на специалността. Обучението е с малка практическа насоченост, а запознаването с реална работна среда става или на по-късен етап, или въобще не се случва. Учебното съдържание при теоретичното обучение не е осъвременено. Преподават се неща, които вече не са актуални, тъй като и връзката на преподавателите с бизнеса е прекъсната. Няма система за прогнозиране на необходимостта от кадри дори в краткосрочен план. Докато университетите определят **план-приема** си на база капацитет и налични преподаватели, икономиката ще изпитва „глад“ от кадри. Няма дефинирана ясна визия и приоритети за развитието на висшето образование.

Според анкетираните **най-големият дефицит в знанията и уменията** на дипломираните се от професионалните и висшите училища млади специалисти са: Познания за бизнеса, пазара и конкурентите (52%); Умения да се справя с проблеми и конфликти (52%); Познания за процеси и технологии (49%); Умения да планира и организира (42%); Умения за работа с инструменти, машини и съоръжения (34%). Дефицитите са, както в ключовите, така и в специализираните компетенции.

Индикатор за ефективността на образованието трябва да бъде реализацията на завършилите на пазара на труда. Въз основа на отговорите на анкетираните относно предпочитанията за назначаване на кадри на определен университет или колеж е направен **своеобразен рейтинг на университетите**. Специалистите по поддръжка и IT-специалисти се подбират от кадрите, завършващи техническите университети в София, Варна и Габрово. За специалисти по качеството се набират работници, завършили ТУ-София, ХТМУ-София, ВИ по хранително-вкусова промишленост - Пловдив. За специалистите по персонала и административните служители, предпочитанията са за УНСС-София, НБУ, Бургаски свободен университет. Финансисти и търговци – УНСС, Стопанска академия Свищов, СУ, БСУ; юристи - приоритетно се назначават завършилите СУ. Квалифицираните работници обикновено са завършили професионални училища.

Темата за финансиране на образованието, особена на висшето, също стои на дневен ред и оказва влияние върху подготовката на кадрите. Необходимо е създаването на среда, в която да действат пазарните механизми и в същото време студентите да могат да изберат най-подходящото съотношение между качеството и цената. Такава среда би могла да се създаде чрез въвеждане на система за финансиране, която не дискриминира различните форми на собственост. Тук намират място и студентските кредити и публично частното партньорство между учебното заведение и работодателя. Необходимо е създаването на нормативна база, регламентираща публично-частното партньорство. Логично е да се намалят и данъците върху средствата, които работодателите влагат в обучение.

Инвестиции на работодателите в човешкия капитал

И в момента **предприятията си взаимодействат с образователната система**, като най-голям дял имат стажантските програми – 25% от тях са посочили тази форма на взаимодействие. На второ място е предоставянето на материално-техническа база за обучение – 17%, 16% сключване на договори за сътрудничество и за изготвяне на дипломни работи. За бъдещо сътрудничество приоритет е даден на стажантските програми и сътрудничество в професионалното ориентиране – 25%. 24% от работодателите имат готовност за сътрудничество чрез участие със стажантски програми и проекти с външно финансиране. 22% от работодателите имат готовност за сключване на договори за обучение.

Работодателите инвестират в човешкия капитал – едни повече, други по-малко, по-често при нормативни промени или при промяна на технологиите и външните условия. При обучение на персонала винаги съществува **риск за вложената инвестиция**. Най-често прилаганата мярка за ограничаване рисковете при инвестиции в обучение е сключване на допълнителни споразумения с обучаваните. Тази мярка прилагат 38% от предприятията. На второ място като предпазна мярка предприятията са поставили предварителното залагане на клаузи в трудовия договор и използването на фирмена система за оценка на ефективността на инвестицията. Около 32% от анкетираните не предприемат никакви мерки в тази насока.

61% от анкетираните са отговорили, че определят потребностите от обучение чрез атестиране на персонала; 59% залагат на анализа на резултатите от работата и 56% определят потребностите по предложение на преките ръководители.



На какви трудности се натъкват работодателите при обучението на персонала?

Анализът показва, че най-голямото препятствие е липсата на мотивация в обучаваните. На този проблем са се натъкнали около 40% от предприятията, участвали в проучването. На второ място като проблем са поставени високите цени на обучителните услуги и проблемите, свързани с организацията. На последно място е посочено като трудност нежеланието на собственика да инвестира в обучение.

По сектори картината изглежда така: секторите металургия, електроника, производство на мебели, туризъм и услуги извеждат на предно място проблема с липсата на финансови средства. За сектор електротехника на първо място е прекаленото теоретизиране на обучението и неефективните методи на обучение. Значителен процент от предприятията от сектори електроника и електротехника са маркирали проблема със слабата възвращаемост (ниска добавена стойност) от инвестициите в обучение.

Въвеждането на новопостъпилите работници предприятията осъществяват чрез наставничество, базово обучение, въвеждащи програми. Около 18% от тях не предприемат мерки в тази посока. Много малък дял от предприятията прилагат лични планове за развитие и стажантски програми. За 35% от анкетираните адаптацията на новите работници и служители е за период от три до шест месеца, за 29% адаптирането продължава до три месеца. В 6% от предприятията този период е над една година.

Относно мотивите, от които в най-голяма степен зависи нагласата на работещите за участие в различни форми на обучение и саморазвитие, резултатите показват, че възможността за повишаване на възнаграждението е най-силният мотив, оказващ влияние върху вземането на решение за обучение и саморазвитие (70% от анкетираните са дали предпочитанията си на този мотив). На второ място е поставена сигурността на работното място (39%) и на трето място (33%) анкетираните поставят професионалното израстване и кариера. Мотиви, като придобиване на сертификат за висока квалификация и придобиване на преносими компетенции, са последни по значение.

Ролята на ИСОК

В повечето фирми липсват фирмени системи за определяне на потребностите от обучение и системи за оценка на компетенциите. С въвеждането на компетентностен подход в управлението и работещи компетентностни модели ще може да се прецизират дефицитите в компетенциите на персонала и да се инвестират средства в точните обучения. Основният извод от отговорите на този въпрос е, че предприятията не разполагат с ефективна система за оценка на компетенциите на работната сила. Със създаването на ИСОК и компетентностни модели предприятията ще могат точно да идентифицират нуждите от обучение и развитие на персонала, да осъществяват точен анализ на дефицитите между способностите на отделния работник и изискванията на съответната позиция и успешно да планират обучения.

Все още няма създадени професионални стандарти, които да са реален измерител на знанията и уменията на работниците и служителите. Тъкмо тук ще бъде ролята на ИСОК – със създаването на компетентности модели, формулиращи стандартите за професионалните компетенции и успешните поведения. По този начин ще се постигне по-обективна оценка на съответствието на квалификацията на работниците и служителите с изискванията на длъжностните характеристики. Професионалните стандарти, от една страна, ще гарантират качеството на знанията, а от друга страна, ще дават възможност на всеки специалист да прецени какви са възможностите му в момента и перспективите му за в бъдеще.

