

Доц. д-р Венета Христова, ВТУ „Св. св. Кирил и Методий”
Виолета Белчева, Специалист по подбор на персонала,
организатор на Областен форум „Хората – нашият капитал”

КАК КАРИЕРАТА „ИЗЯДЕ” ПРОФЕСИЯТА¹

Въведение

Днес повече от всякога, реалната ни икономика се нуждае от добре обучени, владеещи определени професии среднисти. Те са „гръбнакът” във всяко функциониращо малко, средно или голямо производство, генераторите на добавена стойност. От актуалността на техните знания, умения и нагласи зависят резултатите на компанията и конкурентоспособността ѝ. В условията на непрекъснато модернизиране на индустриалната техника и въвеждането на нови технологии бъдещите работодатели на средните ни кадри очакват от образователната система „производство” на подготвени, гъвкави и най-вече компетентни професионалисти... НО те все повече не достигат или откровено отсъстват от родния ни трудов пазар. Обект на настоящата разработка е оформящият се конфликт между тенденциите в развитието на средното професионално обучение в България, обективните процеси на трудовия ни пазар и нагласите за труд сред младите хора. На тази основа се провежда анализ и се очертава необходимостта от широкоспектърна промяна. Въпросът, на който се търси отговор, е „Как да се мотивират младите хора към дееспособно, иновативно и отговорно участие на трудовия пазар?” Изследването се позовава на информация от документи на Европейската комисия, данни от Евростат, НСИ, социологически проучвания, анализи на чуждестранни, български автори и организации по тематиката.

1. Разбирането за професия и кариера – някои теоретични постановки

Схващанията за професия и кариера в научната литература често са обект на разисквания и уточнения. Едва ли ще открием общоприети дефиниции за тях, но практики и изследователи са единодушни, че образованието и обучението са в основата на разбиранията и за двете понятия.

Според най-известната онлайн енциклопедия в света „Уикипедия” в българският раздел професията е определена като „вид трудова дейност, която изисква продължително и интензивно обучение и владение на специализирани знания и умения и обикновено се регулира от професионална организация, етически кодекс и процес на лицензиране или сертификация.”² В тълковния речник за професия откриваме, че това е „основна трудова дейност при човека, за която се подготвя, квалифицира и с която се прехранва”, а в международният речник на Кеймбридж тя се разглежда като „всякакъв вид работа, която се нуждае от специално обучение или специфично умение, често едно, което е значително, тъй като изисква високо ниво на образование”³.

Съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите професията е „свкупност от длъжности, чиито основни функции и задачи се характеризират с висока степен на сходство.”⁴ Документалното тълкуване в България за професия се позовава на Международната стандартна класификация на професиите (International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08), която я дефинира като „свкупност от работни места, чиито основни задачи и задължения се характеризират с висока степен на сходство. Едно лице може да бъде свързано с упражняването на професия, чрез основната работа, която провежда в момента, посредством втора работа или работа, която преди това е заемал.”⁵ От направеният дотук кратък обзор на схващанията за професията се вижда, че тя

¹ Авторското участие в разработката е следното: доц. д-р В. Христова – въведение, т. 1 и 2 и Виолета Белчева – т. 3 и заключение.

² Вж.: <http://bg.wikipedia.org>

³ Cambridge international dictionary of English, Cambridge University Press, 1995, p. 1127.

⁴ Вж.: Методологически бележки към Национална класификация на професиите и длъжностите, <http://www.mlsp.government.bg/class1/store/metodology.asp>

⁵ Вж. Официална страница на Международната организация на труда и по-конкретно International Standard Classification of Occupations, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

е обвързана с придобиване, владене и упражняване на сходни специфични знания и умения, които изискват целенасочено обучение (често години) и осигуряват прехрана на притежателите си.

За разлика от професията, кариерата и управлението ѝ са значително по-дискутирана проблематика, въпреки че в трудовете на българските изследователи тя е обект на проучвания сравнително отскоро. В речниците на Oxford откриваме, че произходът на понятието датира от средата на XVI в. и означава „обозначаващ път или писта за конни надбягвания”⁶. Пренасяйки се в съвременното ни, се посочва, че кариерата се разбира като:

- серия от работни места, които човек заема в определена трудова сфера, обикновено свързано с поемането на повече отговорност с течение на времето; и

- периода от време, прекарван в работа или извършване на нещо конкретно.

Една от най-често цитираните дефиниции за кариера я представя като „развиваща се последователност в работата и опита на едно лице с течение на времето”⁷. Други автори пък я определят като „съвкупността от длъжностите, които едно лице е имало в продължение на много години”, управлението на кариерата като „процес, в който работниците могат да разберат по-добре и да развиват своите професионални умения и интереси, както и да използват тези умения и интереси по-ефективно”, а кариерното развитие – „серия от дейности през целия живот на лицето, които допринасят за проучване, установяване, успех и удовлетворение от кариерата”⁸. Много сполучливо Кибанов определя кариерата като „индивидуално осъзнатата позиция и поведение на индивида, свързани с трудовия му опит и дейност в продължение на целия трудов живот на човека”⁹.

Проблемите на кариерата, управлението ѝ и нейното развитие намират особено място в изследванията за съвременно управление на човешките ресурси. Един от най-дискутираните въпроси е „Променя ли се същността на кариерата?” D. Torrington, L. Hall и St. Taylor в анализите на това как и защо кариерите се променят посочват, че „последното десетилетие очертава картина на драматична промяна в природата на кариерите, които са възможни в съвременното общество”¹⁰. Тази промяна, според авторите, е породена от измененията в организациите, които от йерархични преминават към плоски структури и по този начин не могат да предлагат на работещите в тях хора дългосрочни кариерни възможности. Те дори коментират, че през последните няколко години професионалистите все по-често търсят реализацията си в самостоятелни дейности или започват работа към консултантски агенции, вместо да търсят кариерно развитие във вече съществуващи компании. В допълнение на тези разсъждения A. Wilkinson и T. Redman, отчитайки диверсификацията, гъвкавостта и краткотрайността в отношенията посочват, че кариерите се характеризират с несигурност и честа промяна, породени както от организацията, така и от промяната в ролите, колегите и търсените умения¹¹. Други изследователи J. Werneg и R. DeSimone отиват още по-далеч в търсенията си като говорят за ефекта, който „новите” отношения в заетостта имат върху управлението на кариерата. Те задават въпроса: „Ако нещата се променят толкова бързо в организациите и във външната за тях среда, има ли смисъл да се говори за въпросите на кариерното развитие?”¹² Тази промяна в отношенията зает – организация се изразява с преминаване от разбирането за „организация – семейство” към взаимно-изгодна ситуативна заетост, в която последните следва да осигурят¹³:

- възможности за развиване на уменията, обучение и образование;
- включване на заетите в процесите на изготвяне на решения, подпомагане в управлението на кариерата (напр. коучинг и менторство);

⁶ Понятието има френски (carrière) и италиански (carriera) корени, базирани на латинска дума carrus - “колесно превозно средство”.

⁷ Arthur, M. B., D. T. Hall, B. S. Lawrence (ed.). Handbook of Career Theory, Cambridge University Press, 1989, p. 10.

⁸ Dessler, G. Human resource management, 13th ed., Pearson, 2013, p. 327.

⁹ Кибанов, А. (ред.) Управление персоналом организации, Москва: Инфра-М, 2005, с. 428.

¹⁰ D. Torrington, L. Hall and St. Taylor, Human Resource Management, 7 ed., Prentice Hall, 2008, p. 441.

¹¹ Wilkinson, A. and T. Redman. Contemporary Human Resource Management, 4 ed., Pearson, 2013, pp. 398–400.

¹² Werner, J. and R. DeSimone, Human Resource Development, 6 ed., South-Western, Cengage Learning, 2012, p. 392.

¹³ Werner, J. and R. DeSimone, Human Resource Development, 6 ed., South-Western, Cengage Learning, 2012, p. 395.

- възнаграждения, основани на трудовото представяне.

В условията на динамичната глобална среда всяко лице е отговорно за кариерата си, отчитайки собствените си професионални възможности и спецификата на обкръжаващата го среда. То следва да планира и напредва в кариерата, като все по-често това означава да работи в повече от няколко собствено създадени или съществуващи организации. Ключовите параметри на кариерата днес стават постигането на удовлетвореност и реализация, но през призмата на индивида, а не изрично през позициите на конкретната организация. В ход е значимо пренареждане в ценностите на хората, и най-вече на младите хора, които тепърва са навлезли или навлизат в активна трудова заетост.

2. Трудът и кариерата в България – ракурси през призмата на европейската перспектива

На фона на динамичните промени в сферата на труда България, като член на общността от държави, формиращи Европейския съюз, не по-малко динамично търпи промени и в полето на заетостта. След публикуването на Стратегия „Европа 2020” страните от Европейския съюз поемат към следващото десетилетие, преследвайки постигането на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. За измерване напредъка в постигането на приоритетите на Стратегията са определени 5 водещи цели за целия ЕС, всяка от които е адаптирана и придобива национални измерения, за да може отделните страни от Съюза да проверяват собствения си напредък. От табл. 1 се вижда, че целите, свързани с трудовата заетост, преждевременно напуснали училище и дял на лицата с висше образование за България, се отличават от очакваните за страните в ЕС, като най-обезпокоителното е целевото ниво на средствата, заделени за наука – почти половината от тези в другите страни на Съюза.

Таблица 1. Цели на ЕС и национални цели на България по стратегия „Европа 2020”¹⁴

Цели на ЕС/ държавите-членки	Водеща цел на ЕС	Очаквано за ЕС	България
Ниво на заетост (в %)	75%	73,70-74%	76%
НИРД (като % от БВП)	3%	2,65-2,72%	1,5%
Цели за намаляване на емисиите на CO ₂	-20% ¹⁵	-20% ¹⁶	20%
Енергия от възобновяеми източници	20%	20%	16%
Енергийна ефективност – намаляване на потреблението на енергия (в Mtoe)	Увеличаване на енерг. ефектив- ност с 20%	206,9 Mtoe	3,20
Преждевременно напускане на училище (в %)	10%	10,30-10,50%	11%
Висше образование (в %)	40%	37,50-38,0%	36%
Намаляване на населението, застра- шено от бедност или соц. изолация	20 000 000 души	** ¹⁷	260 000 души

Анализирайки данните относно труда и младежката заетост общо за ЕС и България за периода 2000–2014 г. (вж. табл. 2) могат да се очертават следните закономерности:

– заетостта в целия съюз, в т. ч. и нашата страна, е с най-високи нива през 2008 г. – малко над 70%, след която година бележи плавен спад. Прави впечатление, че нивата на заетост в България спадат до 2011 г., когато са 62,9%, след което показват плахи тенденции към увеличаване.

– показателят, отчитащ населението до 24 г. с най-много основно образование и отсъстващо последващо, дава изключително точна картина за онзи сегмент от пазара на труда, за който впоследствие са необходими най-много инвестиции, за да се реализира адекватно и се правят най-много

¹⁴ http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_bg.htm

¹⁵ В сравнение с равнищата от 1990 г.

¹⁶ В сравнение с равнищата от 1990 г.

¹⁷ Резултатът не може да бъде изчислен поради различия в националните методики.

плащания за обезщетения, поради безработица. Напредъкът по този показател за анализирания период е чувствителен – към 2014 г. нивата в България са почти 13% при стартова позиция с над 20%.

– нивата на образованите в България млади хора също бележат трайна тенденция към увеличаване, но към 2013 г. все още са по-малко от целевите до 2020 г.

Таблица 2. Напредък по показателите, свързани със заетостта и младежите за периода 2000 – 2014 г.¹⁸

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Нива на заетост															
ЕС (28)	:	:	66,7	67	67,4	67,9	68,9	69,8	70,3	69	68,5	68,5	68,4	68,4	69,2
България	55,3	54,8	55,8	58	60,1	61,9	65,1	68,4	70,7	68,8	65,4	62,9	63	63,5	65,1
Преждевременно напускане на училище – % от населението на възраст 18-24 г. с най-много основно образование и отсъстващо по-нататъшно образование или обучение)															
ЕС (28)			17,0	16,4	16,0	15,7	15,4	14,9	14,7	14,2	13,9	13,4	12,7	12,0	11,1
България		20,5	20,7	21,9	21,4	20,4	17,3	14,9	14,8	14,7	13,9	11,8	12,5	12,5	12,9
Ниво на висше образование – % от населението на възраст 30-34 г., завършили успешно висше или сходно образование)															
ЕС (28)		:	23,6	25,1	26,9	28,1	28,9	30,1	31,2	32,3	33,6	34,6	35,8	36,9	37,9
България		23,6	23,2	23,6	25,2	24,9	25,3	26,0	27,1	27,9	27,7	27,3	26,9	29,4	30,9

По-задълбоченото вглеждане в данните, касаещи сферата на труда, образованието и младежката заетост извежда две изключително проблемни сфери – все още ниски нива на обща заетост и високи нива на младежката безработица. В “Макроикономически дисбаланси” за България от 2012 до 2014 г.¹⁹ тези проблемни сфери придобиват по-ясна конкретика, а именно:

- Разходите за политика на пазара на труда се увеличават като главно те са за обезщетения за безработица. Активните политики са недостатъчни.

- Практиките по обучение през целия живот са значително по-слабо развити, отколкото в партньорските страни на ЕС. Делът на населението над 25-годишна възраст, участващо в образованието и обучението е драстично по-нисък от средния за ЕС (1.5% срещу 9% през 2012 г.).

- Качеството на средното образование е ниско в сравнение с международните данни.

- Делът на преждевременно напусналите училище е намалял, но остава с високи нива.

- Съществуването на важно различие между резултатите от висшето образование и търсенето на пазара на труда влошава структурната безработица и ограничава капацитета за приспособяване на икономиката.

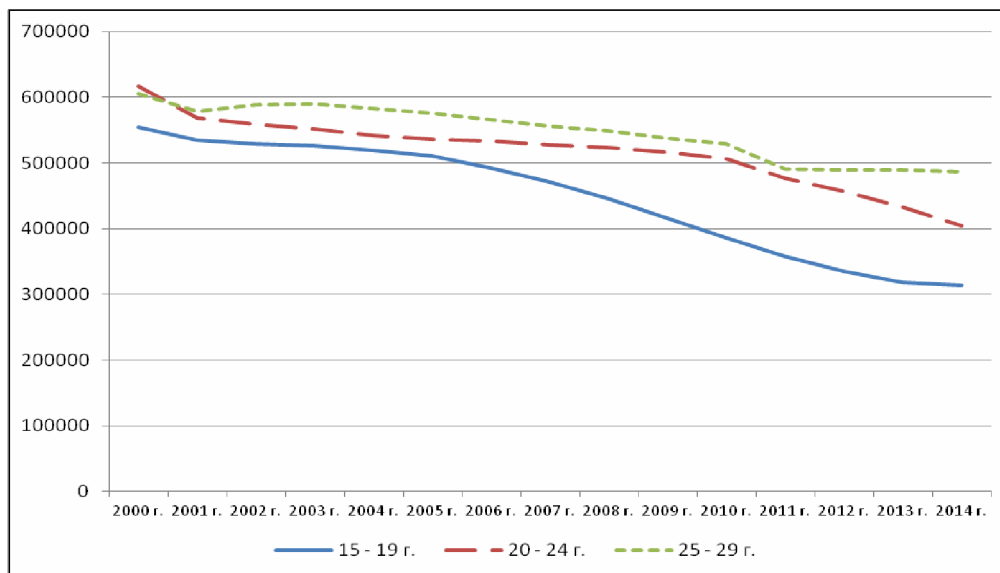
На фона на тези изводи едно пространно изследване за младежите у нас, извършено от „Галъп интернешънъл“ и синтезирано в книгата на проф. Петър-Емил Митев и доц. Сийка Ковачева „Младите хора в европейска България – социологически портрет 2014 г.“ извежда сред множеството тенденции една, пряко кореспондираща с професионалното развитие: „Да изглеждаш добре, да си независим и да направиш добра кариера са най-модерните ценности на младите от 15 до 29 години”²⁰. Този извод поражда купища въпроси: Логичен ли е този модел и как се стигна до него?; Какво влагат младите хора в понятието „кариера”?; Защо я изолират в представите си от високата професионална компетентност, тествана в реални трудови условия? Оправдано ли е това моментно търсене на по-висок материален и морален статус? И ... Защо във времето създадохме конфликт между кариерата и професията?

¹⁸ По данни на Евростат, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/headline-indicators-scoreboard>

¹⁹ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/countries/bulgaria_en.htm

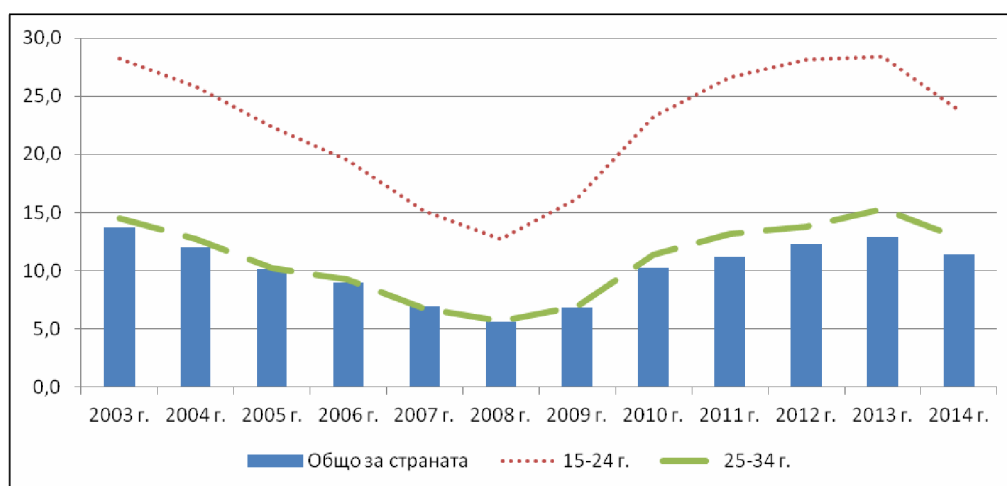
²⁰ Митев, П.-Е., С. Ковачева. Младите хора в европейска България – социологически портрет 2014, С., 2014, Фондация „Фридрих Еберт”, ISBN 978-954-2979-21-0, с. 33, http://www.fes.bg/files/custom/library/2014/Mladite_hora_v_evropeiska_Balgaria.pdf

Нека се вгледаме първо в статистическите данни... Официалните данни за периода 1989 – 2014 г. показват трайна тенденция към намаляване относителната демографска тежест на младото поколение. Младите хора във възрастовата група 15–29 г. през 2000 г. от почти 22% от населението на страната намаляват до 16,73% през 2014 г. (вж. фиг. 1). Видно е, че най-чувствителен е спадът във възрастовата граница 15–19 г., където за 14 г. има намаляване с 240 612 души; във възрастовия диапазон 20–24 г. абсолютното намаление е с 211 757 души, а на фона на другите цифри намаляването в последния възрастов младежки диапазон 25–29 г. изглежда значително по-малък – 119 321 души. Прогнозите на НСИ са за продължаване на тази тенденция поне в периода до 2020 г.



Фиг. 1. Динамика на населението в България на възраст между 15–29 г.²¹

Заетостта сред младите хора у нас също е проблемна сфера: според данни на Агенцията по заетостта през февруари 2015 г. безработицата в България е 12%, докато според БСК е 18%, а младежката безработица надхвърля 30%. Таза тревожна ситуация проличава от очертаващите се трендове сред безработните млади хора – най-малко те са през годината преди настъпването на икономическата и финансова криза – 2008 г., когато безработни лица на възраст между 15 и 24 г. са 12,7%, а между 25 и 34 г. 5,7% от всички безработни. За съжаление нивата им са двойно по-високи през 2014 г. в сравнение с 2008 г., въпреки че през кризисните години те дори са били още по-високи.



Фиг. 2. Коефициенти на младежка безработица за периода 2003 – 2014 г.²²

²¹ По данни на Национален статистически институт, <http://www.nsi.bg/>

²² По данни на НСИ.

Очевидно се очертава все по-ясно тенденцията на сериозно разминаване на активния трудов пазар с реалната професионална подготовка на младите хора и готовността им да станат пълноценна част от него. Ясно се оформя група от млади хора, които нито учат, нито работят, която ги поставя в рискова ситуация, застрашвайки ги от социално изключване. Тази група – NEETs²³ (лица на възраст между 15 и 29 години, които нито са заети, нито са в образователната система, нито се обучават) вече са в центъра на множество европейски проучвания. Към началото на 2013 г. NEETs надхвърлят 14 милиона в целия Европейски съюз, а с най-високи нива е България – почти 1/5 от всички млади българи. Много често те изобщо нямат трудови или предприемачески намерения, а тяхната социална тежест е огромна и изисква последваща съвкупност от мерки и инвестиции. В допълнение към тази изключително рискова група лица в обществото ни все повече се настанява понятието „работещи бедни“, което допълнително отблъсква младите хора от труда и заетостта.



Фиг. 3. Реинтеграция на младите хора към заетост²⁴

Казаното дотук дава основание да заявим, че повече от всякога е необходима цялостна реформа в средното професионално образование с цел създаването на нова логическа връзка между труд – заетост – млади хора – кариера. Един от пътищата за разрешаване на натрупаните конфликти между желанията на младите хора и възможностите за труд в България е по пътя на задължителното професионално ориентиране и бързото освобождаване на понятието „професия“ в средния курс на обучението от схващането за нисък материален статус и невъзможност за вертикална мобилност.

3. Областен форум „Хората – нашият капитал“

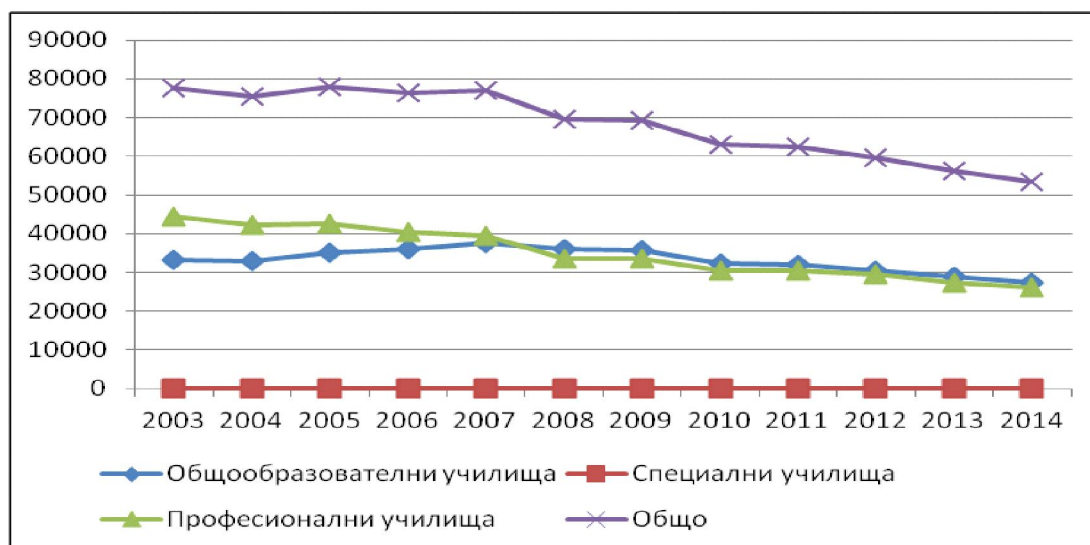
През последните три години от 2012 до 2014 г. във Велико Търново се проведеха три областни форума „Хората – нашият капитал“. **Конкретната им цел** беше изграждането на обща стратегия между бизнес, държавна администрация, образование и граждански организации за изграждане на политики за развитие на човешкия капитал. **Организатори на форума са** Областен управител и Гражданско движение „ДНЕС“, а **участници са представители на държавната администрация:** областен управител, кметове на населени места, бюра по труда, регионален инспекторат по образование, директори на професионални гимназии, кариерни центрове и **бизнес структури.**

Акцент на форума през 2014 г. стана развитието на професионалното образование и връзката между професионалното образование и регионалния пазар на труда. Особено оживена дискусия предизвикаха данните за завършилите средно образование лица в страната и тревожното „свиване“ на професионалното образование. От фиг. 4 личи превесът, който общото образование има над профе-

²³ NEET – not in employment, education or training

²⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youth.htm>

сионалното след 2007 г. Паралелно с тази тенденция все по-отчетливо се откроява експониране на различни професионални компетенции (!) в наименованията на различните профили в средните ни общообразователни училища.



Фиг. 4. Брой завършили средно образование в България

Следствие дискусиите и анализите на форума се стигна до следните основни изводи по настоящата тема, които бяха подкрепени от всички участници и предоставени на Регионален инспекторат на образованието и на общинските съвети в областта:

- Изграждане на регионални центрове за професионално ориентиране и консултиране на ученици от 6–7 и 10–11 клас като задължителна част от техния образователен процес.
- Въвеждане на рейтингова система на средните училища, сходна с тази във висшите училища.
- Съответстващи промени във нормативната база на държавните стандарти за придобиване на професия.
- Засилен държавен контрол върху центрoвете за професионално обучение.
- Въвеждане на механизъм за обучение по така наречените „изчезващи” професии.

Нека в детайли разгледаме идеята за заместването на наименованието „Кариерни центрове” в основното и средно образование с „Център за професионално ориентиране и консултиране”. Кога е логично да се избере една професия и как да я доразвием в бъдещ аспект? Първата подготовка за смяна на учебна институция, която да развива в определено направление бъдещи компетентности, поради последващото им профилиране, започва още от шести клас и завършва в седми клас на основното образование. Съвсем логично е в този етап, освен задълбочена подготовка по основни предмети, да се въведе и съответната подготовка за съществуващите професии. Тази подготовка, освен от образователни експерти и психолози, е задължително да се провежда от трудови професионални консултанти и преки представители на определени професии, които да споделят реален опит от трудовия пазар. Това е етап, през който се събира, анализира, синтезира, обработва и организира информацията. Според едно от най-популярните изследвания²⁵ тя се групира в четири основни ядра, които се превръщат и в ядра на учебното съдържание: „осъзнаване на възможностите“ чрез опознаване на света на пазара на труда и на професиите; „самоосъзнаване“ чрез опознаване на собствените интереси и способности; „учене за вземане на решение“ и „учене за осъществяване на преходи“ в ситуации на избор и противоречия. Вниквайки в понятието „професия” и каква компетентност е необходимо да имат, за да я упражняват, младите хора лесно ще асоциират и съдържанието на „длъжността”, което в повечето случаи е достатъчно добра мотивационна практика.

На следващ етап – от десети до единадесети клас, консултирането следва да обхваща релацията личност – професия за избор на трудовия път, търсене и кандидатстване за работа, смяна на професия

²⁵ Искрев, Д. Кариерно образование в средното училище. С., 2002, с. 33 – 36.

и работни места, обогатяване на професионалните роли. Понастоящем единствено в ДОО по психология за 9. клас в тема 4 „Светът на възрастните“ е включен очакван резултат: „съпоставя изискванията си към бъдещата си професия и своите потенциални способности“, както и ключовите понятия „кариера“, „настойчивост“, а в тема 5 – „Правене на избори“ – се акцентира върху приемането на различията между хората и социалните групи с цел да се подготвят младите хора за живот в един свят на многообразие и толерантност, да познават основните принципи на комуникативността, вземането на решения и решаването на конфликти.

Всъщност в българската практика почти няма учебници с интегрирани знания, умения и активности, свързани с професионални и кариерни решения. Това е причината да се обърне отново внимание за ключовото място на специалистите в областта на човешките ресурси и трудовите консултанти, които целенасочено да споделят опит от реални трудови взаимоотношения. По този начин могат да се подготвят адекватни реакции на младите хора в условията на трудовия пазар. Тези лица следва да направят и връзката трудов пазар – инвестиране в бъдещи професионални компетентности като така положат основите на обучението в поставянето на кариерни цели.

Заключение

Китайският мислител и философ Конфуций преди много векове е изказал една проникновена мисъл: „Намери си работа, която ти харесва и никога няма да ти се налага да работиш.“ Съвременните образователни системи целят съзнателно и последователно придобиване на актуални знания, умения и компетентности, надграждащи се с повишаване нивото на завършеното образование и същевременно развиват индивидуалните заложби за професионално развитие у хората. „Кариерата“ сама по себе си е понятие лишено от смисъл. Професията е отговорност, както към обществото, така и към всеки бъдещ участник на трудовия пазар. Произвеждането на необходимите професии не може да става изолирано и без връзка с реалната икономика. То може да бъде относително лесно създадено с активното участие на образователни експерти, консултанти по професионално ориентиране и водещи специалисти от производствения и административен сектор. Младите хора е необходимо да бъдат привлечени при избора си на професия на база на реални способности за учене, пригодност на характера и относително устойчиви във времето мотиви. Този процес трябва да бъде продължителен, за да има време за постепенно натрупване на знания, както професионални, така и социални. Ясната нишка обучение-трудова пазар следва да бъде грижовно „изплитана“ през целия период на обучение на младите хора, за да се чувстват пълноценни и удовлетворени членове на обществото ни, осъществявайки мечтаната от тях работа.