

Монографична библиотека „Знание и бизнес“, книга 18
Monographic library “Knowledge and business”, book 18

Катя Антонова / Katya Antonova

**УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБУЧЕНИЕ В СТРОИТЕЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**IMPROVING THE VOCATIONAL TRAINING
SYSTEM IN CONSTRUCTION ENTERPRISES IN
THE REPUBLIC OF BULGARIA**

2023

Издателство „Знание и бизнес“, Варна
Publishing house “Knowledge and business” Varna

This book or any part of it may not be copied or distributed electronically without the written permission of the author.

- © Katya Antonova, author, 2023.
- © Publishing house “Knowledge and business”, 2023.

Reviewer 1: Prof. D. Sc (Econ.) Pano Lulanski

Reviewer 2: Assoc. prof., PhD Ivan Zhelev

This monograph is indexed in RePEc.

<https://econpapers.repec.org/bookchap/kabmonogr/18.htm>

ISBN 978-619-210-067-4

Editorial board “Knowledge and business”

Prof. PhD Petko Shterev Iliev – Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Svetlozar Dimitrov Stefanov – Deputy Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Julian Andreev Vasilev – Deputy Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Anastasia Stefanova Konduktorova – Scientific Secretary, University of Economics Varna, Bulgaria

Prof. PhD Marin Todorov Neshkov, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Pavel Stoyanov Petrov, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Sabka Dimitrova Pashova, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Desislava Borislavova Serafimova, University of Economics Varna, Bulgaria

Chief Assistant Prof. PhD Todor Kostadinov Dyankov, University of Economics Varna, Bulgaria

Chief Assistant Prof. PhD Svetlana Todorova, University of Economics Varna, Bulgaria

Prof. PhD Zdzislaw Polkowski, Uczelnia Jana Wyżykowskiego, Polkowice, Poland

Prof. PhD Stefan Bojnec, University of Primorska, Koper, Slovenia

Prof. PhD Young Moon, Syracuse University, Institute for Manufacturing Enterprises, USA

Prof. PhD Rajesh Khajuria, Gujarat Technological University, Ahmedabad, India

Dr. Amin Parag, SIES Colleague of Management Studies, Navi Mumbai, India

УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ В СТРОИТЕЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Катя Антонова¹

¹University of Economics, Varna, Bulgaria
katia_antonova@ue-varna.bg

Резюме

Обект на изследване са строителните предприятия в Република България, а **предмет** са процесите за развитие и усъвършенстване на системата за професионално обучение като необходима форма за повишаване качеството и конкурентоспособността на работната сила.

Тезата, която се поддържа в дисертационния труд, е, че възможностите на професионалното обучение не са достатъчно използвани от българските строителни предприятия, поради което действащата система се нуждае от усъвършенстване, с цел постигане на по-качествен, образован, висококвалифициран и конкурентоспособен човешки ресурс.

Целта, поставена в дисертационния труд, е след изясняване същността и особеностите на системата за професионално обучение да се изследва настоящото й състояние в Р България и в частност в сектор “Строителство”, да се установят проблемите пред нея в контекста на членството в Европейския съюз и на тази основа да се предложат възможности за усъвършенстването й в строителните предприятия у нас.

Така формулираната цел предполага изпълнението на следните **задачи**:

Първо. Да се проучи теорията, да се направи анализ, преценка и се преценира понятийният апарат на системата за професионално обучение с оглед на съответствието й на съвременните икономически условия.

Второ. Да се разработи научна аргументация за необходимостта от оценка на дейностите за професионално обучение в предприятията и прилагането на система от показатели в тази връзка.

Трето. На базата на статистическа информация, данни от анкетно проучване и действащата нормативна материя да се направи анализ на системата за професионално обучение в Република България и да се сравни състоянието й с други европейски страни.

Четвърто. Да се формулират изводи и препоръки за развитието на системата за професионално обучение и да се предложи модел за усъвършенстване на дейността по обучение.

На база на извършената изследователска работа и приложението на редица подходи, методи и анализи са постигнати следните научни и научно-приложни приноси:

1. Въз основа на извършени теоретични проучвания е направен критичен анализ на елементите на системата за професионално обучение, преценирано е понятието „професионално обучение“ и е предложена класификация на факторите, които влияят върху развитието й.

2. Адаптиран и усъвършенстван е комплекс от показатели за анализ на системата за професионално обучение. Изведен е обобщаващ показател за оценка на равнището на системата за професионално обучение в предприятието.

3. С помощта на съставена от автора анкетна карта е проведено проучване, изследвана е достъпната статистическа информация и на тази база е представен критичен анализ на системата за професионално обучение в сектор „Строителство“, като са разкрити основни тенденции в нея.

4. Предложен е модел за усъвършенстване на дейността по обучение на персонала в българските строителни предприятия, в основата на който е заложен процесния подход.

5. Извършен е анализ на нормативната уредба, касаещ професионалното образование и обучение в строителството и на тази база са предложени промени в българското законодателство и вътрешната нормативна уредба на строителните предприятия за усъвършенстването им.

Настоящата монография се базира на защитен дисертационен труд в УНСС – София на заседание на Специализиран научен съвет по отраслова и фирмена икономика при Висшата атестационна комисия на 01.06.2010 г.

Ключови думи: професионално образование, професионално обучение, система за професионално, фактори на влияние, комплекс от показатели за оценка на системата за професионално обучение, модел за усъвършенстване на дейността по обучение на персонала, сравнителен анализ, строителство.

IMPROVING THE VOCATIONAL TRAINING SYSTEM IN CONSTRUCTION ENTERPRISES IN THE REPUBLIC OF BULGARIA

Katya Antonova¹

¹University of Economics, Varna, Bulgaria
katia_antonova@ue-varna.bg

Abstract

Object of research of the construction enterprises in the Republic of Bulgaria, subject of the processes for development and improvement of the professional training system as a necessary form for increasing the quality and competitiveness of the workforce.

The thesis that is supported in the dissertation is that the opportunities for professional training are not sufficiently used by the Bulgarian construction companies, therefore the effective system needs improvement, in order to achieve a better quality, educated, high quality competitive and capable human resource.

The purpose of the study is, after clarifying the nature and features of the vocational training system, to examine its condition in the Republic of Bulgaria and in particular in the "Construction" sector, in order to identify the problems facing it in the context of membership in the lower union and of this basis to offer an opportunity for its improvement in the construction enterprises in our country.

The goal formulated in this way assumes the fulfillment of the following tasks:

First. To study the theory, analyze, re-evaluate and refine the conceptual apparatus of the vocational training system with a view to compliance with modern economic conditions.

Second. To develop a scientific argument for the need to evaluate vocational training activities in enterprises and the application of a system of indicators in this regard.

Third. On the basis of statistical information, the data from the data survey and the current normative matter, to analyze the system of professional training in the Republic of Bulgaria and to compare its state with other European countries.

Fourth. To formulate conclusions and recommendations for the development of the professional training system and to propose a model for improving the training activity.

The following scientific and applicable contributions have been achieved on the basis of the carried out research and the application of a number of approaches, methods and analyzes:

1. On the basis of theoretical studies carried out, a critical analysis of the elements of the professional training system was made, the concept of "professional training" was refined and a classification of the factors influencing its development was proposed.

2. A complex of indicators for the analysis of the professional training system has been adapted and improved. A summary indicator for evaluating the level of the vocational training system in the enterprise has been derived.

3. With the help of a questionnaire drawn up by the author, a survey was conducted, the available statistical information was examined and, on this basis, a critical analysis of the vocational training system in the "Construction" sector was presented, revealing the main trends in it.

4. A model has been proposed for the improvement of staff training activities in Bulgarian construction enterprises, based on the process approach.

5. An analysis of the regulations concerning professional education and training in construction was carried out and, on this basis, changes were proposed in the Bulgarian legislation and the internal regulations of the construction enterprises for their improvement.

This monograph is based on a defended dissertation work at the UNWE - Sofia at a meeting of the Specialized Scientific Council on Industry and Company Economics at the Higher Attestation Commission on 01.06.2010.

Keywords: vocational education, vocational training, system for vocational, influencing factors, complex of indicators for evaluation of the vocational training system, model for improvement of personnel training activity, comparative analysis, construction.

Съдържание

Увод.....	8
Глава първа Теоретико - методологични въпроси на професионалното обучение в България.....	10
1.1 Характеристика на системата за професионално обучение	10
1.2. Фактори, влияещи върху системата за професионално обучение.....	23
1.3. Показатели за оценка на системата за професионално обучение.....	33
Глава втора Анализ на системата за професионално обучение в сектор „Строителство“	49
2.1 Оценка на държавната политика за професионално образование и обучение в строителството	49
2.2. Сравнителна характеристика между системите за професионално обучение в България и в други европейски страни.....	70
2.3. Тенденции в развитието на основните параметри на системата за професионално обучение в сектор “Строителство”	77
Глава трета Възможности за усъвършенстване на системата за професионално обучение в строителните предприятия.....	93
3.1 Модел за усъвършенстване на дейността по обучение на персонала в строителните предприятия.....	93
3.2. Нарастване на ролята на системата за обучение на персонала в строителните предприятия във фирмената култура.....	104
3.3. Предпоставки за стимулиране на професионалното обучение през целия живот в строителните предприятия	111
Заклучение.....	120
Използвана литература.....	122
Приложения.....	128

Увод

В началото на ХХІ век в икономиката на страната протичат промени, при които значение имат глобализацията, сближаването на света чрез информационните технологии и знанието като двигател на икономическия растеж.

През последните десетилетия световният опит категорично доказва, че факторите за ефективност и конкурентоспособност на националната икономика и на предприятието са свързани с управлението на човешките ресурси. Човешкият потенциал се разглежда като един от най-важните активи в предприятието, актив който с времето увеличава стойността си. Развитието на икономиката в съвременното общество в голяма степен зависи от това колко средства ще бъдат вложени в развитието на човешкия капитал, който е запас от знания, навици и мотивация.

Бъдещото развитие на Европа изисква повишаване и усъвършенстване на знанията и уменията на друго равнище. Търсят се нови, нетрадиционни методи за повишаване качеството на човешките ресурси, което е важна предпоставка за повишаване конкурентоспособността на всяка организация. В контекста на Лисабонската стратегия човешкият капитал е най-важният актив за Европа, а относно икономическата и социална роля на образованието и обучението са необходими усилия за провеждането на реформи, целенасочени инвестиции и засилено управление в тези области.

В условията на динамичните социално - икономически промени в нашето общество все повече се засилва несъответствието между досегашното равнище на професионална подготовка и бързо нарастващите изисквания към качеството на работната сила. В развитите страни обучението на персонала отдавна се е превърнало в приоритетна дейност и когато се говори за ефективно производство на преден план излиза разбирането, че направените разходи за обучение на персонала са най-добрата и перспективна инвестиция. Хората, които са преминали професионално обучение имат реална възможност да отговорят на предизвикателствата на новото време и икономиката на знанието, да постигнат професионалните си цели, задачи и приоритети.

В икономическата литература съществуват теоретични и практически разработки по тази проблематика, но според нас, те не са достатъчни, за да получим ясна представа за действащата в момента система за професионално обучение. С развитието и стабилизирането на икономиката в нашата страна възниква и необходимостта от усъвършенстване на системата за обучение на работната сила.

Строителството е един от бързо развиващите се сектори на българската икономика. В него е заета значителна част от работната сила у нас, което прави актуален въпроса за нейното качество. Голяма част от заетите в строителството са с ниска квалификация и незадоволително образователно равнище. Акцентите в това изследване са насочени към решаване на проблеми, свързани със същността и особеностите на системата за професионално обучение в сектор “Строителство”.

Актуалността на проблема за повишаване качеството на човешкия фактор чрез обучение през целия живот за икономиката ни като цяло и за сектор “Строителство” в частност, определят избора на темата за дисертация, целта на изследването и основните задачи.

Обект на изследване са строителните предприятия в Република България.

Предмет на изследване са процесите за развитие и усъвършенстване на системата за професионално обучение като необходима форма за повишаване качеството и конкурентоспособността на работната сила.

Тезата, която се поддържа в дисертационния труд е, че възможностите на професионалното обучение не са достатъчно използвани от българските строителни предприятия, поради което действащата система се нуждае от усъвършенстване, с цел постигане на по-качествен, образован, висококвалифициран и конкурентоспособен човешки ресурс.

Целта, поставена в дисертационния труд, е след изясняване същността и особеностите на системата за професионално обучение да се изследва настоящото й състояние в Р България и в частност в сектор “Строителство”, да се установят проблемите пред нея в контекста на членството в Европейския съюз и на тази основа да се предложат възможности за усъвършенстването й в строителните предприятия у нас.

Така формулираната цел предполага изпълнението на следните **задачи**:

Първо. Да се проучи теорията, да се направи анализ, преценка и се преценира понятийният апарат на системата за професионално обучение с оглед на съответствието й на съвременните икономически условия.

Второ. Да се разработи научна аргументация за необходимостта от оценка на дейностите за професионално обучение в предприятията и прилагането на система от показатели в тази връзка.

Трето. На базата на статистическа информация, данни от анкетно проучване и действащата нормативна материя да се направи анализ на системата за професионално обучение в Република България и да се сравни състоянието й с други европейски страни.

Четвърто. Да се формулират изводи и препоръки за развитието на системата за професионално обучение и да се предложи модел за усъвършенстване на дейността по обучение.

В разработката се използват различни методи на изследване, като: сравнение, обобщение, анализ и синтез, анкетно проучване и др.

Изследването се основава на статистическа информация за периода 2004 - 2008 година, както и на резултатите от направено анкетно проучване в 126 български строителни фирми. Еднаквите условия на функциониране, сходната организация на производство и управление на строителните предприятия в България позволяват да се направят необходимите анализи и да се формулират обобщени изводи и препоръки.

При написването на дисертационния труд са ползвани теоретични и практически изследвания на редица български и чуждестранни автори и действащите към м. декември 2009г. нормативни актове.

Глава първа

Теоретико - методологични въпроси на професионалното обучение в България

1.1 Характеристика на системата за професионално обучение

Въпросите, свързани с професионалното обучение на работната сила, са особено актуални за всяко общество. При разглеждането им е важно да се изследва позицията на различни автори и етимологичния смисъл на понятията “професия”, “образование”, “обучение” и “квалификация”, които са основополагащи за изясняване същността на системата за професионално обучение (СПО).

По наше мнение, разбирането за система е логическо свързване на посочените ключови понятия. За същността им са дадени много определения, характеризиращи качеството на човешкия фактор.

СПО съдържа следните елементи:

- политика, която дефинира всички принципи, норми и ценности, на които трябва да се подчинява дейността, свързана с развитието на човешките ресурси;
- стратегия за обучение – тя е част от общата стратегия за развитие на човешките ресурси и дефинира основните цели и задачи, начина на действие и средствата;
- организационна структура на системата - обхваща функциите, задълженията и отговорностите;
- вътрешна нормативна уредба – съвкупност от нормативни актове, правила, изисквания, процедури, стандарти, критерии, показатели;
- планове, програми и проекти за развитие на човешките ресурси.

Според Й. Илиев¹ основните принципи, въз основа на които се изгражда и функционира системата за обучение в съвременната фирма са:

- перспективност – обучение, ориентирано към доказани нужди на фирмата;
- целенасоченост - обучение, преследващо конкретни цели на подобрене и промени в трудовото представяне на човешките ресурси;
- всеобхватност – обучение, обхващащо не привилигировани групи, а целия персонал на фирмата;
- непрекъснатост – обучение като непрекъсната, не кампанийна дейност през годината, а през целия живот;
- специфичност – обучение с подбор на форми и средства, отчитащи образователното равнище и възрастовите особености;
- ефективност – обучение при минимално откъсване на служителите от преките им трудови задължения и при пълноценно използване на ресурсите за обучение.

Категориите “професия”, “професионално обучение” и “професионална квалификация” са в много тясна връзка помежду си и често се възприемат като нещо единно – всяка професия има определени равнища на квалификация, а за да говорим за професионално обучение и квалификация е необходима професия.

При изясняване на понятието “професия” трябва да се има предвид, че тя е трудова дейност, обособена от професионалното разделение на труда и съществува обективно. Индивидът сам решава каква професия желае да усвои. Професионалното разделение на труда е довело до обособяването на различни професии, които в България са дефинирани в Националната класификация на професиите и длъжностите

¹ Илиев, Й. Управление чрез мотивация, Варна: УИ на ВСУ “Черноризец Храбър”, 2009, с.131.

(НКПД)². Тя е създадена и утвърдена на базата на стандартна класификация на професиите на Международната организация на труда и се прилага от всички предприятия и организации, независимо от формата на собственост. Предназначена е да осигури единство при определянето, групирането и диференцирането на професиите.

НКПД осигурява единен подход при осъществяването на социалната политика и политиката по заетостта, на социалното осигуряване и подпомагане, на професионалното образование и обучение. Тя е изградена на базата на два основни принципа - за вида на изпълняваната работа и за образователното и квалификационното равнище.

За понятието “професия” съществуват много определения, дадени от икономисти, социолози и психолози. Те го разглеждат, като имат предвид технологичната му страна и веществения характер на труда. Тези дефиниции дават определена представа за понятието, но не отразяват в пълна степен ролята на човека с придобитите от него знания и умения в процеса на обучение и в трудовия процес.

Според К. Спасов най-краткото определение за професия е “обособен вид трудова дейност в резултат на професионалното разделение на труда”.³ Тр. Трифонов определя професията като “съвкупност от специализирани и обособени професионални функции и придобити чрез обучение или в труда специални знания, умения и навици и формиранни способности, чрез които човек извършва обществено полезна дейност”⁴.

“Професия”⁵ се определя още като трудова дейност, която изисква специална теоретична подготовка и практически умения. В Българския тълковен речник “професия”⁶ е представена като вид трудова човешка дейност, изискваща определени теоретични знания и практически навици, които се придобиват в резултат на обучение и практически опит, а в Терминологичния речник на Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) е определена като “вид трудова дейност, за която се организира професионално образование и професионално обучение.”⁷

Приемаме становището, че професията е обособен вид трудова дейност, която изисква теоретична подготовка, специални знания и практически умения, в резултат, на които всеки индивид се реализира на пазара на труда. В съвременната икономическа теория индивидите се възприемат все повече като “човешки капитал”, който включва качествените аспекти на личността. Необходимо е “човешкият капитал” да се разглежда като връзка между придобитите умения и знания, качеството и производителността на труда. Както пише Т. Шулц, “човешкият капитал е съвкупност от придобити знания, навици, мотиви и енергия, служещи за производство на стоки и услуги”⁸. От различните форми на човешкия капитал най-голямо значение за качеството и производителността на труда има професионалната квалификация на индивида.

² Национална класификация на професиите и длъжностите в Р България, утв. със зап. 742 от 27.12.2005г. на осн. чл.4,т.1 и чл.29,т.6 от Устройствен правилник на Министерство на труда и социалната политика.

³Спасов, К. Социален мениджмънт. - София: изд. “Апис Колев”, 2003, с.207.

⁴ Трифонов, Тр. Психология. - София: изд. “Памет”, 1996, с. 61.

⁵Вж. Енциклопедичен речник. - В. Търново, изд. “Абагар”, 2001-2002, с. 899.

⁶Вж. Български тълковен речник. - София: изд. “Наука и изкуство”, 1994, с.723.

⁷EuropeAid/120163/D/SV/BG/-Речник на основните термини в сферата на обучението на възрастни, съобразени с термините, използвани от CEDEFOP, ноември 2006, с. 27 .

⁸ Shultz, T. Human Capital Policy Issues and Research Opportunities, 1975, VI, p. 5.

Най-често терминът “квалификация”⁹ се определя като се има предвид етимологическото му значение. Квалификацията е характеристика на предмет или явление, определяне на качествата или достоинства на някого или нещо. Квалификацията е степен на равнище на професионална подготовка или пригодност за определен вид труд. Разгледан в икономически аспект, квалифицираният труд се отъждествява със сложния труд, при който за единица време се произвежда по-голям обем материални ценности, поради което и цената му расте пропорционално на квалификацията. При квалифицираният труд по-голяма част от работното време се използва за функциите по управление, наблюдение и контрол на производствения процес, а не просто за изразходване на физическа енергия.

Тр. Трифонов определя квалификацията като “система от компоненти, които работникът трябва последователно да усвои.”¹⁰ Компонентите на тази система са знания, умения, навици, способности. Според К. Спасов квалификацията е “равнището на овладяване на професията”¹¹ и нейното съдържание се определя от “знанията, уменията и навиците, а също и от качествата на личността, които имат значение за професията.”¹²

Подобни са тезите на П. Петров¹³ и К. Владимирова¹⁴, които определят същността на квалификацията като съвкупност от знания (общо научни, общо професионални и специални); умения (теоретически и практически); навици и определени личностни качества, които се придобиват чрез обучение (в образователната система и извън нея) и чрез опит в процеса на труда.

Квалификацията се определя като “съвкупност от общи и специални знания, умения и навици, необходими за осъществяване на дадена обществено необходима дейност, качествена характеристика за оценка на човешкия фактор в трудовия процес от гледна точка на способността му за успешно изпълнение на определена трудова дейност”¹⁵ или “съвкупност от знания и умения, необходими за извършване на трудова дейност в определена професионална област.”¹⁶

В НКПД, професията се определя като “сума от конкретни теоретически знания и трудови навици, придобити от работниците в специални учебни форми и в хода на практическата им работа”¹⁷, а квалификацията е “мярка за степента на владееене на знания, умения и професионално значими качества, придобити чрез обучение или трудов опит”.¹⁸ Можем да приемем определението в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), че професионалната квалификация е “квалификация по професия или част от професия, която включва съвкупността от професионални

⁹ Вж. Речник на чуждите думи в българския език, В.Търново: изд. “Gaberoff”, с.340.

¹⁰ Трифонов, Тр. Психология.- София: изд. “Памет”, 1996, с.79.

¹¹ Спасов, К. Социален мениджмънт. – София: изд. “Апис Колев”, 2003, с.207.

¹² Спасов, К. Управление на човешките ресурси. - София,1999.

¹³ Петров, П. Образованието и квалификацията на възрастни в България, сп. “ Стратегии на образователната и научна политика”, МОН, бр.4, 1999.

¹⁴ Владимирова, К. Управление на човешките ресурси. - София: изд.”Стопанство”, 1999, с. 197.

¹⁵ Терминологичен минимум по професионално ориентиране и трудова заетост, София, 2001,с.58.

¹⁶ EuropeAid/120163/D/CV/BG, Речник на основните термини в сферата на обучението на възрастни, съобразено с термините, използвани от CEDEFOP, XI 2006, стр. 12.

¹⁷ Майер, Л. и Р. Калчев. Управление на персонала. – Варна: Унив. изд. на ИУ,2001,с. 180.

¹⁸ Национална класификация на професиите и длъжностите в Р България, утв. със зап. 742 от 27.12.2005г.на осн. Чл.4,т.1 и чл.29,т.6 от Устройствен правилник на Министерство на труда и социалната политика.

компетенции и необходимите за тяхното формиране общообразователни знания и умения.”¹⁹

Следователно една част от квалификацията се придобива в образователната система с професионалното образование, а друга част в процеса на труда, вследствие на натрупан професионален опит и професионално обучение.

К. Спасов²⁰ е на мнение, че професията и квалификацията имат обективен и субективен характер. Обективен, от гледна точка на това, че те съществуват в определени трудови дейности и като изискване за заемане на определени работни места. Субективният им характер се изразява в това, че всеки индивид може да има определена професия или квалификация, независимо дали съществува съответното работно място за реализацията им.

Процесът на придобиване на квалификация е процес на усъвършенстване, процес на повишаване качеството на работната сила в съответствие със съвременното разбиране за “икономика на знанието”, на “саморазвиващи се” и “учещи се” организации. В последните години от развитието на икономиката преквалификацията е изключително актуална и необходима дейност. Тя е необходима още, когато се изменя съдържанието на труда вследствие на нови техники и технологии. Индивидът се преквалифицира и в моменти на разочарование от упражняваната професия или при настъпване на естествени изменения във физическите му възможности. Преквалификация на персонала обикновено се извършва и поради заплахата от съкращения на работници или специалисти, а не когато съкращенията са вече факт. В специализираната литература са известни различни класификации за професионалната квалификация (вж. табл. 1).

Според ЗПОО²¹ степените за професионална квалификация са четири: първа, втора, трета и четвърта. Придобиването и се регламентира с рамкови програми, които определят възрастта и входящото образователно и квалификационно равнище на кандидатите, както и съдържанието и продължителността на образованието или обучението.

Във връзка с изясняването на понятието “квалификация” е разгледано и понятието “начална квалификация”. Това е такава степен на професионална обученост, при която работникът, макар и трудно може да се справи с определена задача. Тя се придобива обикновено в образователната система, със завършването на професионално образование.

А. Войтов определя образованието като “най-развитата форма за предаване на жизнения опит, специално създадено за предаване на натрупаните знания на идващите поколения”²², а обучението според него е висша форма за възпитание на образовани хора. То е многократен и двупосочен процес на предаване на жизнения опит между учители и ученици и е единствената пряка и обратна връзка между тях. Чрез обучението расте осведомеността, образоваността и ерудицията на хората - възприемането, усвояването, разбирането на явленията.

С професионалното образование индивидът получава своята начална квалификация. В повечето случаи образованието дава добра теоретична подготовка, но натрупаният опит прави теоретично подготвения работник висококвалифициран.

¹⁹ Закон за професионално образование и обучение (Обн.в ДВ, бр.68 от 1999г.,, посл. изм. доп. ДВ, бр.13/2008г.).

²⁰ Спасов, К. Социален мениджмънт. - София: “Апис-Колев”, 2003, с.207.

²¹ Закон за професионално образование и обучение (обн., ДВ, бр.68 от 1999г., ..., посл.изм. ДВ, бр.36/2009г.).

²² Войтов, А.Г. Экономика. - Москва, 2003, с.57.

Таблица 1

Видове професионални квалификации²³

Автор	Видове квалификации	Особености
К. Спасов ²⁴	Необходима	определя се от обективното съдържание на трудовия процес;
	Налична	отразява личните качества и способности на индивида
	Придобита	получава се в образователната система
	Реализирана	характеризира равнището на практическа приложимост
К. Владимирова ²⁵	Професионална подготовка	придобиване на начална квалификация по определена професия
	Повишаване на квалификацията	придобиване на нови знания, усъвършенстване на уменията
	Преквалификация	смяна на едни знания и умения с други
Ч. Катански ²⁶	Ситуационна (обучение за специализация, за начална квалификация, за преквалификация, за доп. квалификация, за рехабилитация)	потребността от квалификация е в резултат от конкретна ситуация
	Периодична (за придобиване на по-висока степен на квалификация или за защита на вече придобита степен)	обучението се провежда на базата на нормативно определени срокове
	Текуща (обучение за развитие на мотивация, за личностни и групови умения)	необходима за поддържане на високо ниво и качество на работната сила
	Смесена	
Гари Бекер ²⁷ и Д. Канев ²⁸	Обща	има по-широк обхват на знания
	Специфична	за конкретна дейност и конкретно работно място

²³Таблица 1 е съставена от автора въз основа на цитираните източници.

²⁴Спасов, К. Управление на човешките ресурси. - София, 1999

²⁵ Владимирова, К. Управление на човешките ресурси. – София: Изд. “Стопанство”, 1999, с.199

²⁶ Катански, Ч., Форми на непрекъсната професионална квалификация. – София: сп. “Проблеми на труда”, бр.2/1998, с.50

²⁷ Becker, G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis Journal Political Economy, 1962

²⁸Канев, Д. Икономически подход в изследването на труда.- Варна: изд.”Стено”, 2001,с.82-83

Това, разбира се е сложен процес, продължителността, на който зависи от вида на изпълняваната работа и от личните качества на индивида.

От друга страна, рутинираният работник без теоретична подготовка няма творческо отношение към труда и приема трудно динамичните промени. С професионалното образование се поставя основата на знанията за определена трудова дейност. С по-голяма острота се проявяват проблемите, свързани с професионалното обучение, защото то обхваща възрастните и някои от рисковите контингенти – продължително безработните лица, младежите, хората с увреждания, малцинствените групи и др.

В специализираната литература, която третира проблемите на управлението на човешките ресурси съществуват много дефиниции за обучение на персонала, но значителни различия в трактовката им не се срещат.

Ние считаме, че е необходимо да се прецизира понятийният апарат в съответствие със съвременните изисквания и приоритети в развитието на организациите като такива от нов тип. От гледна точка на управлението обучението е една от функциите за развитие и усъвършенстване на човешките ресурси. Усъвършенстването на хората в организацията води до усъвършенстване на самата организация.

Т. Питърс и Р. Уотърмън - младши стигат до извода, че съвършените фирми са “учещи се организации” и производителността е резултат на “човешката лоялност, преданост към работата на фирмата, в резултат на ефективно обучение, лично отъждествяване с успеха на фирмата и най-обикновени човешки взаимоотношения между служителите и прекия му ръководител.”²⁹

Приемаме твърдението на цитираните автори, че организациите ще повишат производителността си, ако на преден план поставят човешкия фактор и се превърнат в “учещи се”.

Според М. Карел³⁰ обучението е процес на усъвършенстване на знанията и уменията с оглед изискванията на работата. По подобен начин го определят Де Кензо³¹ и С. Тисон³². Според тях обучението е процес на усъвършенстване на знанията, уменията и нагласите с цел да се усъвършенства трудовото представяне на заетите. Р. Шулер³³ и В. Френч³⁴ логично стигат до извода, че обучението е процес на усъвършенстване на знанията и уменията на заетите с цел да се постигне по-добро съответствие с изискванията на работата.

По-различно е становището на Н. Смелсър, според който, обучението е “формален процес, въз основа на който обществото предава ценностите, навиците и знанията от един човек или група на други.”³⁵ За М. Армстронг пък “обучението запълва празнотата между това, което един човек може да прави и какво би трябвало да може да прави, обучението осигурява разширяване на уменията и познанията, необходими за подобряване на сегашната работа или за развиване на потенциал за бъдещето.”³⁶

²⁹ Питърс, Т. и Р. Уотърмън- младши. Към съвършенство във фирменото управление.,С., изд.”Наука и изкуство”, 1988.

³⁰ Carrell M., Elbert N., Hatfield R. Human Resource Management, Prentice Hall, N.Y., 1995, p.399.

³¹ De Cenzo D. Robbins St., Human Resource Management, John Wiley & Sons Inc., New York, 1996, p.237.

³² Tyson S., York A. Personnel Management, Heinemann, London, 1982, p.117.

³³ Schuler R., Huber V. Personnel and Human Resource Management, West Publishing Company, Mineapolis, 1993, p.364.

³⁴ French W. The Personnel Management Process, Houghton Mifflin Co., Boston, 1989, p. 358.

³⁵ Смелсър, Х. Социология. - Москва, 1994, с.427.

³⁶ Армстронг, М. Управление на човешките ресурси, Б., 1993, с. 213.

Съгласни сме с мнението на цитираните автори, че обучението е процес на усъвършенстване на знанията, уменията и на трудовото представяне на работната сила. Той е необходим, защото, ако не се обучава, наетият служител няма да може да изпълнява успешно трудовите си функции, а интересът на обществото е да се създаде резерв от знания и умения, които да отговарят на бъдещите потребности. Не приемаме становището, че обучението е формален процес. Напротив, според нас този процес трябва да е системен и планиран.

От тази гледна точка по-пълна и прецизна, по наше мнение, е дефиницията на Г. Милкович, който определя обучението не просто като процес, а като “системен процес на промяна на поведението, знанията и/или мотивацията на заетите с оглед на тяхното по-пълно съответствие на изискванията на работа”³⁷.

По подобен начин го дефинират М. Атанасова³⁸ и Д. Шопов³⁹. Според тях то е системен процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне в рамките на длъжностите, структурните звена и на организацията като цяло. Д. Шопов⁴⁰ определя обучението като един от факторите за усъвършенстване на трудовото изпълнение на заетите, насочено към такова обогатяване на знанията, уменията и нагласите, което води до желани промени в тяхното трудово поведение и в трудовите им резултати. Неговата крайна цел е свързана с интереса на организацията да увеличава ефективността от използването на основните производствени фактори и от усъвършенстване на параметрите на организационното представяне.

М. Армстронг представя една дефиниция от 1981г. на Комисията по работна сила във Великобритания, според която обучението е “планиран процес на модифициране на поведението, знанията или уменията чрез учене за достигане на ефективно изпълнение на дадена дейност или серия от дейности. Неговата цел в работната среда е да развие качествата на индивида и да удовлетвори сегашните и бъдещи потребности на организацията от работна сила”⁴¹.

Подобни възгледи имат своето логично обяснение, защото целта на всяка организация е постигането на по-добри резултати, по-висока печалба и конкурентоспособност, а това без съмнение, може да бъде постигнато чрез обучението на персонала. След като човешкият потенциал е най-важният актив във всяка организация, би трябвало и функцията по управление на персонала, а в частност и развитието на персонала да бъдат поставени на по-високо ниво.

Нашето мнение съвпада със схващанията на Г. Милкович, М. Атанасова и Д. Шопов, защото в последно време с обучението се преследват не само нови знания и умения, а то се превръща в един от основните фактори за усъвършенстване на т. нар. “трудова представяне” на заетите. Както стана ясно, обучението на персонала е системен процес, но за да е ефективен той трябва да се планира и да се превърне в приоритетен и перманентен процес, провеждан по инициатива на самия индивид или на организацията.

По-различно е становището на М. Кънчев⁴², който счита, че обучението на персонала се е превърнало в приоритетна дейност в развитите страни, но само по себе

³⁷ Milkovich G. Personnel / HR Management, IRWIN, Illinois, 1988, p.535.

³⁸ Атанасова, М. Подбор и обучение на персонала. – София: изд. Тракия - М, 1997, с.73.

³⁹ Шопов, Д. Управление на човешките ресурси, изд. Тракия-М, 2002, с.251.

⁴⁰ Шопов, Д. Наръчник по управление на човешките ресурси.– София: “ИК-Труд и право”, 2002, с.162-163.

⁴¹ Armstrong, M. A. Handbook of Personnel Management Practice. London, Kogan Page, 1996.

⁴² Кънчев, М. Управление на човешките ресурси. - София: изд. “Албатрос”, 2002, с.134.

си то не означава само полза, а и изразходване на много средства и време. От гледна точка на управлението - обучението е едно от основните средства за развитие и усъвършенстване на човешките ресурси. То формира нови нагласи у персонала, повишава мотивацията за задоволяване на по-висши потребности и развитие на кариерата, подпомага подготовката на необходими резервни кадри за ръководна работа, увеличава обема и качествено равнище на човешкия ресурс в организацията.

За нуждите на нашата разработка е необходимо да разгледаме и понятията “продължаващо професионално обучение”, “образование за възрастни” и “перманентно обучение”.

Продължаващото професионално обучение се дефинира като “мероприятия или дейности за обучение, имащи за цел придобиването на нови специалности, развитие или усъвършенстване на съществуващите знания, изцяло или частично финансирани от предприятията за техните служители”⁴³. Негова цел е усъвършенстване на квалификацията, подобряване на пригодността за заетост, подпомагане на професионалната кариера и на индивидуалното развитие.

Продължаващото обучение е с по-ограничен обхват и представлява важна съставна част от перманентното обучение. То включва всички формални или неформални процеси, в които възрастните - заети и безработни лица, участват след завършване на средно образование, колеж или университет. В този смисъл много често за продължаващо професионално обучение се използва и терминът “професионално обучение за възрастни”. То е “последният етап” в структурата на професионалното образование и обучение, но не е просто механическо продължение на училищното образование, а актуален и необходим процес, който трябва да се провежда перманентно.

Според много специалисти “продължаващо образование” е синоним на “образование през целия живот” или на “непрекъснато професионално обучение”. Между понятията “образование”, “обучение” и “квалификация” разликите и сходствата могат да се представят по следния начин: (вж. фиг.1).



Фиг. 1. Разлики и сходства между понятията образование, обучение и квалификация

Първата разлика между тези понятия е, че образованието и началната квалификация са преди всичко задача на държавната политика и на образователната

⁴³Атанасова, М. Подбор и обучение на персонала.- София: изд. “Тракия-М”, 1997,с.79.

система, докато обучението е в по-голяма степен приоритет на самата организация и има за цел да усъвършенства знанията и уменията.

Втората съществена разлика е, че образованието и обучението се различават във времеви аспект - образованието е процес, който може да приключи в определен момент от развитието на индивида, със завършването на средно или висше образование, а обучението и квалификацията могат да бъдат разглеждани като непрекъснат процес.

Третата разлика е, че образование има за цел да осигури усвояването на общообразователния минимум, а квалификацията и професионалното обучение подготвят работната сила за определен вид трудова дейност.

В много случаи тези понятия се използват, без да се прави разлика между тях, но всъщност образованието и обучението са форми за придобиване на професионална квалификация. Освен чрез обучение квалификацията се придобива и чрез опит. В теорията, практиката и нормативната уредба често понятията “обучение на работната сила”, “обучение за придобиване на квалификация”, “професионално обучение за възрастни”, “обучение за квалификация на работната сила”, “продължаващо професионално обучение”, “непрекъснато професионално обучение” се приемат за тъждествени.

Нашето мнение е, че всяко от тези понятия има самостоятелно значение и между тях трябва да се прави разлика, включително и в нормативните документи.

Несъмнено между тези понятия има и сходни черти, които са:

Първо. Образованието, обучението и квалификацията повишават качеството на работната сила, конкурентоспособността ѝ на пазара на труда;

Второ. Обучението и квалификацията променят поведението на индивида в процеса на труда, дават възможност на хората да вършат по-добре работата си, да поемат по-големи отговорности;

Трето. Обучението и квалификацията са еднакво необходими за всички нива на персонала. Те трябва да се планират и програмират, за да бъдат ефективни и да подпомогнат цялостното развитие на фирмата. В съвременните организации обучението и повишаването на квалификацията са се превърнали в комплексен и непрекъснат процес.

За осъществяване на обучение на работната сила съществуват различни методи (вж.табл. 2).

Таблица 2

Методи за обучение на персонала⁴⁴

Автор	Методи на обучение	Особености
1	2	3
В. Гюрова ⁴⁵	Обучение за трудова дейност	в определена област
	Работническо образование	подготовка на работници
	Обучение на пазара на труда	за безработни лица
	Бизнес обучение	за ръководни кадри
	Обучение на работното място	за усвояване на умения
Т. Пачев ⁴⁶	Обучение на работното място	в реална работна среда
	Курсове	за всички нива работници

⁴⁴ Таблица 2 е съставена въз основа на цитираните източници.

⁴⁵ Гюрова, В. Андрогогия.- София, 1998

⁴⁶ Пачев, Т. Управление на персонала.- София: изд. “Стопанство”, 1999, с. 110

	Школи за мениджъри	за ръководни кадри
	Семинари	познавателни, специални
	Други форми	конференции, коучинг
М. Харизанова ⁴⁷	Обучение в отношения (тренинг, казусно обучение, игра на роли)	отношенията определят подхода на служителя към работата му
	Обучение в умения (наблюдение, наставничество, анализ на уменията)	умението е способът за извършване на определена дейност
	Обучение в знания (наставничество, лекции, симулация, самообучение)	знанията се натрупват чрез обучение и опит
Д. Михов ⁴⁸	С откъсване от производството	в обучаваща организация
	На работното място	наставничество, участие в програми и проекти
Батяев ⁴⁹	Обучение в организацията	за работници и служители
	Обучение в самия отдел	за работници и служители
	Обучение в друга организация	за ръководители
Травин и Дятлов ⁵⁰	Без конкретна специализация	общопрофесионални знания, независимо от нивото на квалификация на работника
	С конкретна специализация	когато към основната професия се предвиждат специализации по определени направления и проблеми

Независимо от различните становища в литературата, методите за обучение на персонала могат да се обобщят в две основни групи:

- Обучение извън работното място, или външно обучение.
- Обучение на работното място, или вътрешно обучение.

В много случаи се появява необходимостта да се използват паралелно и вътрешното, и външното обучение.

Тези методи на обучение имат своите предимства и недостатъци (вж. табл. 3).

⁴⁷ Харизанова, М., Управление на човешките ресурси. - София: изд. "Стопанство", 1997, с. 63,64

⁴⁸ Михов, Д. Европейски политики и практики по обучение и развитие на персонала. // Икономически алтернативи, бр.6/2006

⁴⁹ Батяев, А. А., Идеальный персонал. - Москва: изд. "Альфа-Прес", 2007, с.15,16

⁵⁰ Травин, В.В., В.А. Дятлов, Менеджмент персонала предприятия, Москва: изд. "Дело", 2002, с. 45,46

Таблица 3

Предимства и недостатъци на методите за обучение⁵¹

	Предимства	Недостатъци
Обучение извън работното място	<ul style="list-style-type: none"> - по-високо качество на преподаване; - по-добра организация; - участие на по-голяма група хора; - по-добри специалисти; - може да се планира дългосрочно; - не е необходим специален отдел за обучение; - обучаваният се запознава с най-новите постижения; - формира се специална атмосфера; - създаване на нови връзки и контакти; 	<ul style="list-style-type: none"> - губи се работно време; - по-високи разходи за обучение; - разкъсва се връзката между обучението и работното място; - обучаваните не могат да изпълняват служебните си задължения по време на обучението;
Обучение на работното място	<ul style="list-style-type: none"> - извършва се в работна среда, по време на трудовия процес; - между обучавания и обучаващия има взаимодействие; - сравнително ефтино и лесно за организиране; - създава атмосфера на доверие и взаимопомощ; - минимална загуба на работно време. 	<ul style="list-style-type: none"> - за времето на обучение наставникът не е на работното си място; - обучаващият може да е добър специалист, но не и добър преподавател; - обучаващият може да не е мотивиран да обучава; - липса на специална атмосфера.

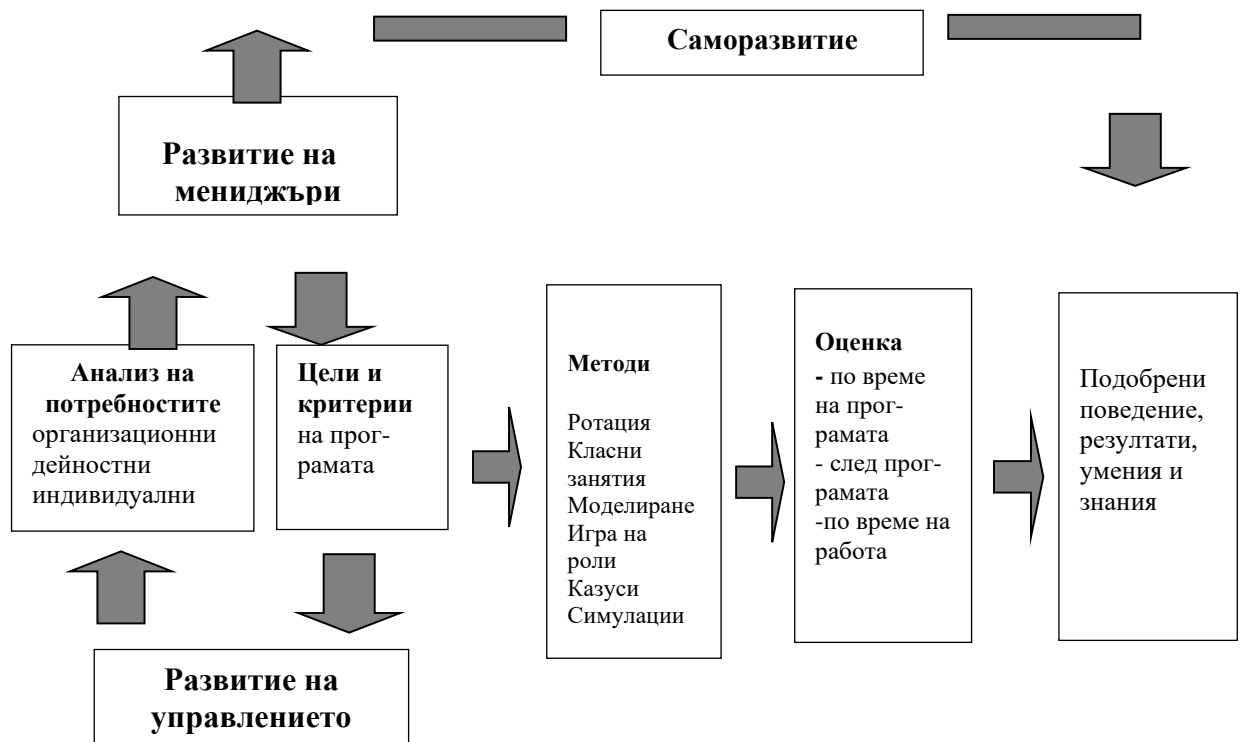
Най-често използвани методи за обучение на персонала са: наставничество, ученичество, лекция, беседа, дискусии, психологически тренинг, супервизия, тестове, казуси, демонстрация, разработване на проект, самообучение, ротация, ситуационен метод, метод на деловите игри, метод на мозъчната атака, кръжоците по качество, програмите за “нулеви дефекти”, мултимедийното интерактивно обучение, изследването на практическите ситуации, моделиране на поведението.

Като всеки процес, процесът на обучение на работната сила преминава през определени етапи. Е. Силаги⁵² посочва по-важните етапи, през които според него, преминава обучението и развитието на персонала (вж. фиг.2).

Първият етап е анализ на потребностите от обучение. Като се има предвид същността на обучението, нуждите от обучение могат да се представят като разлика между желаното и действителното трудово представяне. Анализът се извършва на три равнища: на равнище организация, по операции или групи професии и на индивидуално равнище.

⁵¹ Таблица 3 е съставена въз основа на собствено проучване.

⁵² Силаги, Е. Мениджмънт - наука, изкуство, практика. – Варна: Персоналът, 1991, с.55.



Фиг. 2. Процес на обучение и развитие по Е.Силаги.

Във вторият етап се определят конкретните цели и критерии на обучението, както и критериите, по които се оценяват резултатите от направеното обучение.

Като следващ етап е посочен изборът на методите за обучение и развитие и разработването на програми.

И последният, четвърти етап е оценката на постигнатите резултати и ефекта от обучението. Оценката се извършва на три фази: по време на обучението; след обучението; по време на работа след обучението.

М. Атанасова⁵³ представя процеса на обучение чрез следния четиристъпков модел: определяне на нуждите от обучение; проектиране и организиране на обучаващи програми; използване на опитни обучаващи, които да планират и провеждат обучението; наблюдаване и оценяване на ефективността на обучението.

По подобен начин, с четири основни етапа, представя цикълът на обучение и М. Мейгън⁵⁴. Те са: анализ на потребностите от обучение; планиране на обучението в съответствие с идентифицираните потребности; изпълнение на програмата за обучение; оценка на ефективността.

Д. Шопов⁵⁵ и М. Харизанова⁵⁶ разделят обучението на персонала на три основни етапа: определяне на нуждите и целите на обучение на персонала в

⁵³ Атанасова, М. Подбор и обучение на персонала. - София, 1997, с. 75.

⁵⁴ Meighan, M. How to design and deliver Induction Training Programmes. London, Kogan Page, 1991.

⁵⁵ Шопов, Д. Управление на човешките ресурси – Изд. – София: изд. "Тракия – М", 2002, с. 254.

⁵⁶ Харизанова, М. Управление на човешките ресурси – София: изд. "Стопанство", 1997, с. 60.

организацията; проектиране, организиране и реализиране на програми за обучение; оценяване на ефективността от обучението на персонала.

За разлика от посочените автори, Л. Караташова⁵⁷ разглежда обучението като непрекъснат процес, който се състои от: определяне на потребностите от обучение; определяне на целите; избор на критерии за оценка на резултатите; подбор на служители за обучение; избор на методи за обучение; реализиране на програмите за обучение; оценка на постигнатите резултати.

Разделянето на процеса на обучение на етапи е условно, тъй като те са взаимно свързани и в повечето случаи се осъществяват паралелно, а понякога е необходимо процесът да протече в обратна посока, т.е. първо да се определи ефективността, която може да постигне организацията при използването на различните методи и програми за обучение и след това те да се проектират в плановете и програмите и да се анализират потребностите от обучение, защото както казва А. Батяев, “обучението това е много сложен и дори опасен процес”⁵⁸. Опасността се състои в това, че след като служителът е преминал обучението и е получил по-висока квалификация, трябва да бъде повишен в длъжност, да му бъдат възложени нови отговорности. В противен случай той ще се почувства ощетен и ще напусне организацията. Затова първо трябва да се определи необходимостта от обучение и да се определи кой точно служител трябва да бъде обучен. Когато организацията плаща скъпоструващо обучение, е необходимо да се обезпечи, за да получи някакви гаранции, че обученият служител ще остане във фирмата. Защото много често служители, които са били на обучение за повишаване на квалификацията или преквалификация, не виждат възможности за своята реализация във фирмата и търсят нова работа. Необходимо е от страна на работодателя да се вземат мерки в тази насока.

Важен момент в процеса на обучение, според нас, е етапът на планиране на обучението. В план-програмата трябва да се уточнят съдържанието, техниките, методите, мястото и продължителността на обучението, да се предвидят подходящи обучаващи и да се оцени ефективността, която трябва да се постигне чрез обучението.

Обучението на персонала е сложен, многофункционален процес. То оказва влияние на различните компоненти от дейността на предприятието.

В. Травин и В. Дятлов⁵⁹ са на мнение, че от този процес зависят:

- текущите и бъдещи резултати от дейността на предприятието;
- текущите и бъдещи разходи, свързани с дейността по обучение;
- нивото на риска от дейността на предприятието.

От написаното до тук става ясно, че в литературата съществува значително многообразие от дефиниции за обучението на работната сила, но е трудно да се намери общоприета, която най-прецизно да определи същността и особеностите на този процес. Постоянно повишаващите се изисквания към качеството на работната сила все по-често се свързват с идеята за т. нар. “непрекъснато образование и обучение”, като по наше мнение, непрекъснатостта трябва да стане основна характеристика на съвременното професионално обучение.

В условията на XXI век с развитието на икономиката, с появата на нови професии, се променят изискванията към необходимите знания и умения. Традиционната организация от миналото отстъпва място на тази, която е основана на знанието и на идеята, че човешкият фактор е основен актив, а основна производителна

⁵⁷ Караташова, Л.В. Управление човешескими ресурсами. – Москва: изд. Инфра-М, 2007, с.181.

⁵⁸ Батяев, А. А. Идеальный персонал.- Москва: изд. “Альфа-Прес”, 2007, с.15-16.

⁵⁹Травин, В.В.,В.А. Дятлов. Менеджмент персонала предприятия. – Москва: изд. “Дело”, 2002, с. 46-47.

сила стават знанията. Концепцията за обучението като непрекъснат процес, стана един от най-ефективните инструменти, чрез които могат да се решат проблемите между бързо развиващото се производство и ролята на човешкия ресурс.

На основата на изложеното, предлагаме понятието „професионално обучение“ да се дефинира като процес на учене през целия живот за обогатяване на знанията и уменията на работната сила в ролята ѝ на основен актив, с цел усъвършенстване на трудовото представяне на заетите и постигането на конкурентоспособност на фирмите в условията на пазарното стопанство.

1.2. Фактори, влияещи върху системата за професионално обучение

Задачата на професионалното обучение е да поддържа и подобрява квалификацията на работната сила в съответствие с европейските тенденции и насоки и да осигури възможности за непрекъснато обучение и за учене - както на безработни лица, така и на заетите лица.

С приемането на България в Европейския съюз(ЕС) на 1.01.2007г. страната е изправена пред предизвикателството за сближаване със страните - членки чрез висок икономически растеж, повишаване производителността на труда и подобряване на конкурентоспособността. За целта “икономическата политика трябва да се фокусира върху подобряване качеството на физическата инфраструктура, инвестиране в човешки капитал и повишаване стандартите в образованието и здравеопазването, за поддържане на качеството на работната сила.”⁶⁰

В контекста на евроинтеграцията, професионалното обучение е пряко свързано с:

- “издигане на професионалната компетентност на населението;
- качество на работната сила и пригодност за заетост;
- осигуряване на възможности за личностно развитие;
- адаптиране към европейските изисквания, с цел признаване на професионалните квалификации.”⁶¹

Болонската декларация⁶² има особено значение за изграждане на европейско пространство за образование и по-специално за висше образование. Основна цел на декларацията е да се повиши конкурентоспособността на образованието в страните, в т. ч. и на висшето и средното образование, професионалната подготовка и обучението.

Необходимостта от постоянно усъвършенстване и повишаване на квалификацията се поражда от въздействието на редица фактори, които превръщат дейността по обучение на работната сила в една от най-важните управленски функции при формирането и развитието на човешките ресурси и които влияят върху развитието на системата за професионално обучение. Факторите могат да имат обективен характер, ако са отражение на социално-икономическото развитие в страната, и субективен характер - ако са отражение на мотивационната характеристика на личността.

⁶⁰ Национална стратегическа референтна рамка на България 2007- 2013.

⁶¹ Баев, Ст. и колектив. Анализ на състоянието на продължаващото професионално обучение в страната. – София, 2006, с.74.

⁶² Декларацията е подписана на 19.06.1999г. в гр. Болоня между 28 страни- Австрия, Белгия, България, Чехия, Дания, Финландия, Естония, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Исландия, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Холандия, Норвегия, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Испания, Швеция, Конфедерация Швейцария и Великобритания.

Факторите, които влияят върху развитието на СПО не се разглеждат подробно в специализираната икономическа литература. Авторите, които пишат по тези въпроси се ограничават основно с тяхното класифициране.

Ст. Баев и колектив⁶³ класифицират факторите като вътрешни и външни. Вътрешни са: промените в структурата и развитието на качествените характеристики и условия за функциониране на системата- преподавателски състав, материално - техническа база, методики и др., а външни фактори са: структурните изменения в икономиката, състоянието и динамиката на демократичните процеси, скоростта на технологичните промени, състоянието и динамиката на заетост и потребностите на пазара на труда, външноикономическата среда и външнополитическите и обществени процеси.

М. Харизанова⁶⁴ определя като основни фактори, които влияят върху обучението на персонала: икономическата рецесия, недостатъците в квалификацията на ръководните кадри, нарастващия брой на малките предприятия, увеличените изисквания към качеството на продуктите и услугите, навлизането на чужди инвеститори и др.

От анализа на практиката става ясно, че дейността по обучение на персонала трябва да е ефективна от гледна точка на потребностите на организацията и възможностите за покриване на направените разходи за обучение. В този смисъл трябва да се осигури добро съответствие между стратегията на организацията като цяло и стратегията за обучение. Проблемът за развитието на човешките ресурси е тясно свързан с човешките взаимоотношения в процеса на работа и с интегрирането на всеки индивид в съвременните социално – икономически условия.

Към факторите, които влияят върху СПО можем да посочим динамичната глобализация и перспективите за развитието на икономиката в световен мащаб, развитието на информационното общество и новите технологии, повишената отговорност на човешкия фактор. Всеки от тях играе важна роля за развитието и функционирането на тази система.

Като имаме предвид бързите промени, които настъпват в икономическия живот, състоянието на пазара на труда, членството на страната ни в ЕС и международния опит в това отношение, най- целесъобразно е, според нас, съвкупността от фактори, които влияят върху СПО в съвременните условия да се разглежда в две основни групи: общоикономически и организационни. В този случай класификацията на факторите, влияещи върху СПО, придобива следния вид:

а) Общоикономически фактори:

- структурното изменение на икономиката на България;
- състоянието на пазара на труда;
- евроинтеграцията;
- мобилността на работната сила.

б) Организационни фактори:

- институционална структура;
- национално законодателство;
- европейско законодателство;
- образователно и квалификационно равнище на работната сила;
- международни политики и практики в областта на професионалното

⁶³ Баев, Ст. и колектив. Анализ на състоянието на продължаващото професионално обучение в страната. - София, 2006, с.19.

⁶⁴ Харизанова, М. Управление на човешките ресурси. – София: изд. ”Стопанство”, 1997, с.141.

обучение.

Общото състояние и тенденциите на развитие на СПО в България следва да се разглежда през призмата на общоикономическите фактори – всеки, от които има свои особености и характеристики.

Първият общоикономически фактор, който влияе върху СПО е структурното изменение на икономиката на България, което предполага нарастваща конкуренция между предприятията и организациите. В тази връзка е необходимо да се променят ценностната система на хората, изискванията към качеството на труда и на работната сила, да настъпят промени в отношенията на пазара на труда. Икономиката на знанието стана ключово понятие. Основана на знание и нови идеи, тя се развива бързо и се появява обективна необходимост от добре подготвени човешки ресурси с висока квалификация.

Като вземем предвид особеностите на промените в икономиката, стигаме до извода, че пред СПО трябва да се постави изискването обучението на персонала да се превърне в стратегически фактор на конкурентната способност и на успеха на организацията.

Тенденциите в развитието на пазара на труда следват основните тенденции в развитието на икономиката.

Състоянието на пазара на труда е втория икономически фактор за развитието на СПО. Основните характеристики, според нас, са:

а) Икономическа активност и заетост на населението.

Според наблюдения на работната сила за периода 2004 - 2008г. (вж. Приложение 1) икономическата активност на населението се е увеличила, като за 2004г. е около 61 %, а за 2008г. – 67,8%.

б) Съотношението между търсене и предлагане на работна сила.

За изследвания период съществува дисбаланс между търсенето и предлагането по отношение на образователно-квалификационната характеристика на работна сила на пазара на труда в България.

Много от предлаганите работни места са такива, за които не се изисква квалификация. Макар че абсолютният брой на свободните работни места за безработни без специалност и професия намалява спрямо 2007г. с 7, 2 пункта, те продължават да са преобладаващи - около 77% за 2008 г. (вж. Приложение 1).

в) Равнище на безработица.

За изследвания от нас период безработицата в страната рязко намалява от 12,67 % за 2004г. на 6,27 за 2008г. (Приложение 1), но качествените характеристики на незаетата работна сила не съответстват на качествената структура на свободните работни места. С развитието на технологиите и с новите изисквания на икономиката, на пазара на труда са необходими образовани и квалифицирани специалисти.

С приемането на страната ни в ЕС, поради ниското все още заплащане на труда, голяма част от високообразованите лица, на възраст между 18-40 години, напускат страната и не могат да бъдат компенсирани от безработните лица, които в много голям процент са без или с ниска степен на квалификация. Въпреки че равнището на безработица намалява, проблем остава големият процент продължително безработни, обезкуражените лица и т. нар. “младежка” безработица. Тревожен е фактът, че нивата на продължително безработните в страната ни се запазват.

Б. Арсов пише, че “трайно безработните са огромен контингент деквалифицирана работна сила”⁶⁵ и определя като негативни характеристики на дългосрочната безработица:

- непрекъснатото увеличение на относителния дял на трайно безработните, като превръща безработицата в България в дълготрайна;
- действителният брой на дългосрочно безработните е по-голям от този на регистрираните лица;
- голяма част от дълготрайно безработните са неграмотни, с основно и по-ниско образование и без квалификация;
- дълготрайната безработица има регионален характер. Тя засяга най-слабо развитите райони в страната.

Изводът, който можем да направим е, че безработните са без или с ниска степен на квалификация и за да се реализират, трябва да бъдат обучени. Необходимо е да бъдат създадени такива форми на обучение, които да са достъпни, актуални и адекватни на състоянието на пазара на труда. Тези програми трябва да бъдат съобразени със спецификата на различните групи безработни лица, с професионалната, квалификационната и образователната им структура.

г) Качествена и количествена характеристика на работната сила.

Една от устойчивите тенденции на пазара на труда е непрекъснатото влошаване на качествените характеристики на пазара на труда.

По отношение на качествено балансиране на работната сила на пазара на труда К. Спасов⁶⁶ предвижда възникването на три ситуации:

- постигане на равновесие между работните места с изискванията за професия и квалификация и работната сила със съответната професионално-квалификационна структура;
- недостиг на работна сила по определени професии и квалификация;
- излишък на работна сила с определени професии и квалификация.

За изследвания период около 40% от безработните лица са с основно или по-ниско образование и само 9-10% с висше образование. Безработните без специалност или квалификация за същия период са около 65%, а безработните специалисти между 15-17%. (вж. Приложение 1)

Стойностите на коефициентите по групи, според образованието на заетите лица за 2008г. са съответно: за лицата с висше образование (25,5%) и със средно (59,6%), като стойностите намаляват рязко за хората с основно и по-ниско образование (22,4%).(вж. Приложение 1).

д) Демографски промени.

Проблемът за професионалното развитие на човешките ресурси придобива стратегическо значение във връзка с демографските промени. В последното десетилетие на XX век и първото на XXI в България се говори за демографски срив. През 1997г. отрицателният прираст на населението е минус 7% и въпреки че от 1998 г. този процент намалява, неговите стойности са значително под средните за страните от ЕС. За периода 2004- 2008г. работната сила в България се увеличава само със 7 пункта (вж. Приложение 1).

Третият икономически фактор за развитие на СПО е членството на страната ни в ЕС и международните интеграционни процеси, които предполагат засилване на

⁶⁵Арсов, Б. Пътица за завръщане на трайно безработните на пазара на труда. // “Човешки ресурси”, бр.4/164/2007г., с.16.

⁶⁶Спасов,К. Социален мениджмънт. – София: изд. “Апис-Колев”, 2003, с.208.

конкуренцията във всички професионални сфери. Бизнесът очаква в страната ни да дойдат още международни компании и иска да заложи на по-квалифициран и специализиран персонал. За да се адаптира работната сила към международните стандарти и стандартите на ЕС, са необходими промени в изискванията към състоянието и развитието на човешките ресурси. Появява се необходимостта от създаването на адекватни модели за развитие на работната сила, защото развитието на икономиката и на обществото като цяло зависи от развитието на човешкия фактор. Колкото по-добро е качеството на работната сила, толкова по-високо е качеството на произведените стоки и услуги, по-добри са икономическите резултати от труда и съответно по-голяма е възможността за инвестиции в обучение.

Четвъртият икономически фактор за развитие на СПО е мобилността на работната сила. В световен и европейски мащаб качеството и свободното движение на работната сила са основни фактори за развитие. На пазара на труда се наложи тенденция на изместване на неквалифицирания от квалифицирания труд. Й. Илиев⁶⁷ е на мнение, че все още тезата за мобилност на работната сила не е достатъчно осмислена в страната и особено на равнище фирми, но според него тя е “здравословна принуда” спрямо работната сила непрекъснато да се обучава и да повишава квалификацията си. Бързите промени в технологиите, преструктурирането на организациите и изискванията за високо качество на продукцията поставят високи изисквания и към качеството на работната сила. Неконкурентоспособността ѝ е характерна и за европейския пазар на труда. Налице е свободно движение на работната сила, но търсенето на трудовия пазар е насочено предимно към висококвалифицирани специалисти.

Евроинтеграцията предполага промени в професионално - квалификационната структура на работната сила и в СПО, налага нужда от създаването на по-съвършен модел за подготовка на работната сила - такъв, че професионалната квалификация да съответства на изискванията на икономиката на знанието.

Формирането на единно европейско и световно пространство и свободен пазар на труда е неоспорим факт. Като се вземат предвид европейските и световни изисквания, на преден план излиза проблема за мястото на България, в частност на българската работна сила в тях.

По отношение на свободното движение на работната сила страната ни полага усилия за сключване на двустранни споразумения за обмен на работна сила в държавите членки на ЕС и трети страни. За да бъде конкурентна работната ни сила на европейския трудов пазар, е необходимо структурно обновяване на системата за обучение.

Влиянието на организационните фактори върху развитието на СПО се разглежда, като се имат предвид следните особености:

Първият организационен фактор е създадената още в първите години на преход от планова към пазарна икономика институционална инфраструктура. По отношение на професионалното обучение на местно равнище участие вземат бюрата по труда, общините и обучаващи институции за формално и неформално професионално образование и обучение.

На регионално равнище политиката по организиране на професионално обучение се осъществява от Областната администрация, Регионалните инспекторати по образованието и от Дирекциите "Регионална служба по заетостта".

⁶⁷ Илиев, Й. Управление чрез мотивация, Варна: УИ на ВСУ “Черноризец Храбър”, 2009, с.26.

На национално равнище управлението на СПО се определя от Министерски съвет, а с координирането и провеждането на държавната политика са ангажирани Министерството на образованието и науката, Министерството на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта, Националната агенция по професионално образование и обучение и др.

След присъединяването ни към ЕС съюз политиката на страната ни е насочена към адекватно прилагане на общоевропейските норми и понятийна база. Необходимо е и развитието на СПО да се осъществява в съответствие с европейските политики и практики.

Вторият организационен фактор е законодателството в областта на професионалното обучение. Основните нормативни актове са: Кодексът на труда, Законът за професионално образование и обучение, Законът за висшето образование, Законът за насърчаване на заетостта, Национален план за действие по заетостта⁶⁸, съобразен с Европейската стратегия по заетостта и свързан с целите на Лисабонската стратегия.

Законодателството в тази област предоставя възможност за получаване на информация на национално ниво като увеличава достъпността до обучение на всички групи на пазара на труда, увеличава прозрачността и последователността в политиките и практиките за провеждане на мероприятия за обучение на персонала. Българското законодателство има задача да ускори адаптивността на европейските образци за професионално обучение и признаване на професионалните квалификации.

Третият организационен фактор, според нас, е европейското законодателство. “Лисабонският европейски съвет през март 2000 година призна важната роля на образованието като интегрална част от икономическата и социална политика като инструмент за нарастване на европейската конкурентоспособност в световен мащаб. Европейският съвет набелязва стратегическата цел на ЕС, а именно да се превърне в най-динамичната икономика в света, основана на знанието.”⁶⁹

Съществена черта на съвременната икономика е, че използва знанията, затова обикновено я наричат икономика на знанието. Икономиката, основана на знанието, осигурява устойчив икономически растеж, с повече и по-добри възможности за работа. Тя дава възможност за интегриране на младите хора, на по-възрастните работници и на хората в неравностойно положение. В това отношение са предприети действия в редица агенции от европейската общност - CEDEFOP⁷⁰ и ETF⁷¹. Основните приоритети според Резолюцията на Европейския съвет от 19.12. 2002 г. са:

- “Европейско измерение в професионалното образование и обучение с цел да се подобри сътрудничеството за насърчаване и осигуряване на мобилност.
- Прозрачност, информиране и ориентиране.
- Подобряване политиките, системите и практиките на всички равнища на образование, обучение и заетост.
- Осигуряване на качество.”

Професионалното образование и обучение са определени като важен компонент от Стратегията, приета от Европейския съвет в Лисабон от март 2000г., а през март 2002 г. в Барселона са приети и конкретните цели на системите за

⁶⁸Приет с Решение 293/27.04.2001г. на МС.

⁶⁹Резолюция на Европейският съвет от 19.12. 2002 за насърчаване на засиленото европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение (2003/c13102).

⁷⁰Европейски център за професионално обучение.

⁷¹Европейска фондация за обучение.

образование и обучение - качество, достъп и отвореност към света. Заклученията от Барселона призовават към европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението, а дейностите в това отношение трябва да са подчинени на общи европейски принципи. Принципите⁷² са разработени въз основа на следните направления:

- “Индивидуални права - неформалното и самостоятелното учене трябва да имат доброволен характер.

- Задължения на заинтересованите институции и организации - те трябва да създадат в съответствие с техните права, компетенции и отговорности съответните системи и подходи.

- Конфиденциалност и доверие - процесите, процедурите и критериите трябва да бъдат справедливи, прозрачни и подкрепени с механизми за осигуряване на качество.

- Правоспособност и легитимност - професионалните компетенции на тези, които оценяват трябва да бъдат гарантирани.”

Съветът на ЕС, представители на страните, членки на ЕС и страните от Европейската асоциация за свободна търговия приеха редица нормативни актове, насочени към човешкия капитал:

- за социално единство и конкурентоспособност⁷³;

- за ориентиране през целия живот⁷⁴;

- за идентифициране и валидиране на неформалното и самостоятелно учене⁷⁵;

- за осигуряване на качество на професионалното обучение⁷⁶.

Съветът на ЕС одобри резолюция за насърчаване нарастналото европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение⁷⁷.

В Заклученията на Съвета⁷⁸ от ноември 2004г. в Брюксел са приети приоритети на европейско и на национално равнище:

а) На европейско равнище:

- консолидация на приоритетите от Копенхагенския процес и ускоряване постигането на конкретни резултати;

- разработване на отворена и гъвкава европейска рамка за квалификациите, основана на прозрачност и взаимно доверие;

- разработване и прилагане на Европейска система за трансфер на кредити за ПОО, която ще позволи на учещите при преместване от една в друга национална система за ПОО да разчитат на постигнатите до момента резултати;

- изследване на специфичните потребности от учене и др.

б) На национално равнище:

⁷²Заклучение на съвета и на представителите на правителствата на страните- членка на срещата на Съвета, във връзка с общите европейски принципи за идентифициране и валидиране на неформалното и формално самостоятелно учене, Брюксел, 28 май 2004г.

⁷³OJ C 295, 5.12.2003.

⁷⁴OJ C 295, 5.12.2003.

⁷⁵9600/04 EDUC 118 SOC 253, 05. 2004.

⁷⁶9599/04 EDUC 117 SOC 252, 05. 2004.

⁷⁷/приета на 19.12.2004г., OS 13,18.01.2003 и общ междинен доклад "Образование и обучение 2010"/ приет на 26.02.2004г.

⁷⁸Заклучение на съвета и на представителите на правителствата на страните- членка на срещата на Съвета, във връзка с бъдещите приоритети на нарастналото европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение, Брюксел, 15 ноември 2004г.

- използване на общи инструменти, указания и принципи за подпомагане на реформите и развитието на системите и практиките за ПОО;
- подобряване на “системите за данъци и печалби”, както се препоръчва от Лисабонския европейски съвет;
- използване на Европейския социален фонд и на Европейския фонд за регионално развитие с цел подпомагане развитието на ПОО;
- развитие на системите за ПОО, с цел да се посрещнат нуждите на хората и рисковите групи на пазара на труда;
- нарастване приложимостта и качеството на образованието и обучението;
- развитие на благоприятна среда за учене в обучаващите институции и на работните места;

Четвъртият организационен фактор за развитието на СПО е образователно-квалификационната структура на работната сила в България. През последните години на пазара на труда в България има недостиг на квалифицирани специалисти. В образователната структура⁷⁹ на работната сила към края на 2008г. лицата с висше образование са 24,4%. Те имат възможност да се адаптират в новите условия, защото са с висока квалификация и с потенциал за развитие. Най-голям относителен дял имат лицата със средно образование. Те са 57,1%, а лицата с основно и по-ниско образование представляват около 14,3% от работната сила в страната.

Развитието на СПО е необходимост, защото придобиването и повишаването на квалификацията дава възможност на работната сила да бъде конкурентоспособна, като вниманието трябва да се насочи към професионалното образование.

Три основни направления посочва К. Спасов⁸⁰ за стратегически промени в квалификационната структура на работната сила:

Първо, издигане на квалификацията в условията на гъвкавост.

Второ, промяна в съдържанието на квалификацията.

Трето, гъвкавост в учебните планове и организацията на управлението.

Петият организационен фактор, който оказва влияние върху СПО, според нас, е опитът на крупните фирми в Европа, Япония и Америка, защото показва колко настойчиво водят те своята кадрова политика. Практиката показва, че шаблонните решения не са особено ефективни. Необходими са методи, които да обезпечат реализацията на новите подходи на основата на интеграция между интересите на фирмата и интересите на индивида. В различните държави съществува разнообразие от политики и практики за обучение на персонала. Въпреки, че не винаги практиките могат да бъдат приложени извън съответната страна, винаги е полезно да се разгледат и да се извлекат положителните моменти. Характерна черта на японската образователна система е, че съществува взаимодействие между осигуряването на професионална подготовка в съответствие с нуждите на практиката. Още в началото на 60-те години на миналия век в Япония се акцентира на важната роля на “човешкия фактор”. Колкото по-висока е образователната подготовка, толкова по-успешна е реализацията на пазара на труда. В Япония успешно е осъществена връзката между образованието и практиката, а обучението е системен и непрекъснат процес, който продължава през целия трудов живот на индивида.

За разлика от Япония, където системата за пожизнено наемане на персонал обхваща по-голяма част от крупните фирми и инвестициите в обучение на персонала не се губят във връзка с текучеството, в САЩ професионалната мобилност се

⁷⁹ По данни от Национален статистически институт, “България” 2008.

⁸⁰ Спасов, К. Социален мениджмънт. – София: изд. “Апис-Колев”, 2003, с.218.

разглежда като изключително положително явление. Според проведено проучване от Американската правителствена комисия по кадровите въпроси, основните фактори, които влияят върху развитието на човешките ресурси в САЩ са: развитие на техниката и технологиите, високата мобилност на кадрите, изискванията за квалификация на преките ръководители, индивидуалната заинтересованост на работниците за обучение и повишаване на квалификацията. В условията на съвременното наукоемко производство и пазарната конкуренция, качеството на персонала е основен фактор за развитие на американските фирми. Сремежът е в организациите да се привлекат подготвени служители, с натрупани знания, навици и опит, за да могат да заемат веднага длъжността, за която са наети.

В европейските страни съществуват различни системи за професионално обучение. Някои са съсредоточени върху основната грамотност, други към професионално обучение или към по- обширни възможности за обучение. Според направено проучване на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)⁸¹, в повечето държави политиките са насочени към подобряване на възможностите за повишаване на знанията и уменията. За постигането на тези цели, страните от ОИСР използват различни подходи. Някои от тези подходи за обучение са представени в табл. 4 .

Таблица 4
 Подходи за обучение на възрастни в страните от ОИСР⁸²

Страна	Подходи	Финансиране
1	2	3
Швеция ⁸³	<ul style="list-style-type: none"> - силна система за обществено образование; - основно образование за възрастни, съответстващо на средното образование; - професионално обучение; - обучение за всички; - спецкурсове без откъсване от работа. 	<ul style="list-style-type: none"> - активни образователни и обучителни програми чрез пренасочване на средства, предвидени за пасивни мерки; - финансиране за обучение към общините; - финансиране от ЕС; - стипендия за хора с увреждания.
Испания ⁸⁴	<ul style="list-style-type: none"> - основно обучение за възрастни; - начално и средно образование и развитие на личността; - социално гарантирани програми; - обучение в затворите; - професионално обучение на незаети лица; - изучаване на професия; - непрекъснато професионално обучение на заети лица; 	<ul style="list-style-type: none"> - финансова помощ от Тристранна фондация за обучение за осигуряване на заетост и данък за обучение. Предложени са няколко подхода за данъка: да е обвързан не с ФРЗ, а с печалбата⁸⁵ и да се степенува, за да не е в ущърб на малките и средните фирми. - субсидии за частни учебни центрове;

⁸¹Обучение на възрастни- политики и практики, ОИСР, 2003, в проучването представено от Комисията по образование и Комисията по заетостта на ОИСР взеха участие девет страни - Канада, Дания, Финландия, Швеция, Норвегия, Португалия, Испания, Швейцария и Англия.

⁸² Таблица 4 е съставена от автора въз основа на собствено проучване.

⁸³ www.OECD.org, OECD 2000. "Thematic Review on Adult Learning: Sweden Back round Report", July 2000.

⁸⁴ www.OECD.org, OECD 2002. "Thematic Review on Adult Learning: Spain Back round Report, 2002.

⁸⁵ Stevens, M. Should Firms Be Required to Pay for Vocational Training?, The Economic Journal, 111, July,2001.

1	2	3
Португалия ⁸⁶	<ul style="list-style-type: none"> - първоначално обучение за възрастни с ниска квалификация; - повишаване уменията по сектори; - курсове по грамотност; - обучение с цел намиране на работа; - заетите лица имат право на минимум 20 часа обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> - косвен данък за обучение 4,2% от бюджета за социално осигуряване, финансиран от 33% данък върху заплатите; - безплатно предоставяне на обучение; - средства от ЕС .
Норвегия ⁸⁷	<ul style="list-style-type: none"> - обучение за специални нужди; - обучение на емигранти; - обучение на възрастни; - обучение в предприятието; - обучение на незаети лица. 	<ul style="list-style-type: none"> - безплатно начално и средно образование; - финансово подпомагане чрез заеми и стипендии; -блокови грантове към общините; -грантове към частни институции; - освобождаване от данъци и отпуск за обучение.
Финландия ⁸⁸	<ul style="list-style-type: none"> - обучение на работници над 45г., с цел отлагане пенсионирането и предлагане на втори шанс; - общодостъпни и безплатни курсове; - възрастните могат се обучават в същите институции, където се обучават младите; - отпуск със замяна на работно място; - признаване на самостоятелно учене с помощта на изпити за компетентност. 	<ul style="list-style-type: none"> - обществено финансиране; - държавна субсидия (60% субсидия за допълнително професионално обучение по самоинициатива); - задължително финансово участие на фирмите; - “смесен модел” на финансиране; - схема за финансово осигуряване.
Канада ⁸⁹	<ul style="list-style-type: none"> - обучение след средно образование; - обучение, свързано със заетостта; - професионално обучение за незаети лица; - основно обучение, вкл. грамотност; 	<ul style="list-style-type: none"> - чрез прилагане на правителствена мярка от типа “обучение или по - високи данъци”, всеки работодател отделя 1% от ФРЗ за обучение;⁹⁰ - лична инициатива и студентски заеми.

⁸⁶ Понт, Б., А.Сонет и П. Веркен, Отвъд риториката: Обучение на възрастни- политики и практики, ОИСР 2003,с.97.

⁸⁷Пак там,с.96.

⁸⁸Понт, Б., А.Сонет и П. Веркен, Отвъд риториката: Обучение на възрастни- политики и практики, ОИСР 2003, с.95.

⁸⁹ Пак там, с.93.

⁹⁰През 1995г. в провинция Квебек е приет Закон за повишаване качеството на работната сила, според който всеки работодател с ФРЗ над 250000 канадски долара инвестира 1% от този фонд за обучение на персонала.

	- основно обучение за малцинства и за местното население.	
Англия ⁹¹	- Сертификат "Инвеститори в хората" ⁹² , който осигурява национална рамка за повишаване конкурентоспособността чрез повишаване уменията на работниците; - грамотност и основни умения; - учене през целия живот; - гъвкави възможности за обучение.	- финансово подпомагане чрез заеми; - лични влогове за обучение; - безплатно обучение; - грантове за първия един милион лица открили; специални банкови сметки за професионално обучение.
Дания ⁹³	- официално признаване на компетенциите; - подготвително обучение за възрастни; - професионално обучение; - обучение на незаети възрастни; - обучение в предприятието; - обучаване на хора с увреждания.	- финансиране на образователни институции чрез система за изчисляване; - финансиране от държавата на отпуските за обучение; - финансиране на незаети лица от общините или службата по заетостта; - обществено осигуряване на обучението за заетите лица, при заплащане от страна на потребителите.

От посочената в таблица 4 информация стигаме до заключението, че предпочитани в страните от ОИСР са подходите за: обучение на възрастни, обучение на незаети лица, с цел намиране на работа, обучение на хора с увреждания и обучение на фирмения персонал.

На основание на изложеното, можем да обобщим, че факторите, които оказват влияние върху развитието и функционирането на СПО са различни, но целта на обучението и развитието на персонала е:

- да се повиши конкурентоспособността на българските предприятия;
- да се постигне по-високо качество на работната сила;
- да се осъществява европейско сътрудничество и мобилност.

1.3. Показатели за оценка на системата за професионално обучение

Световният управленски опит доказва, че един от основните фактори за формиране на конкурентни предимства на съвременните организации е функционирането на ефективна система за обучение и развитие на персонала. За да се докаже, че от инвестициите в обучение на персонала има полезен ефект, е необходимо

⁹¹ Понт, Б., А.Сонет и П. Веркен, Отвъд риториката: Обучение на възрастни- политики и практики, ОИСР 2003, с.95.

⁹² www.investorsinpeople.co.uk.

⁹³ Понт, Б., А.Сонет и П. Веркен, Отвъд риториката: Обучение на възрастни- политики и практики, ОИСР 2003, с.94.

да се разгледа проблемът за оценка на процеса на обучение. Независимо от какво е продиктувано, обучението се организира и провежда в съответствие с поставените цели. За постигането им е необходимо процесът на обучение да се оцени в два различни аспекта: оценка на самия процес на обучение и оценка на крайния продукт, на резултатите от този процес. Ако се подцени това изискване, има вероятност разходите, направени за обучение, да са безрезултатни.

Според Н. Сълова⁹⁴ е необходимо да се прави разлика между понятията ефект и ефективност. Ефектът е резултат от дадена дейност и се изразява в различни икономически и неикономически показатели, а ефективността е резултативността в използването на ресурсите и на разходите и количествено се изразява чрез съпоставяне на ефекта, с вложените ресурси или разходи.

Ако ефектът е “резултат, характеризиращ позитивните тенденции в развитието на стопанския субект”⁹⁵, ефективността е “показател, характеризиращ позитивната динамика на развитие на субекта в определен момент от времето, равен на отношението на резултата към разходите, осъществени от субекта.”⁹⁶

В икономическата литература има различни становища по отношение на същността, съдържанието и обхвата на понятието “ефективност на обучението”. Авторите, които изследват резултатите от процеса на обучение, условно могат да се разделят на две групи:

- автори, които считат, че е необходимо да се изследва ефективността от обучението;
- автори, които твърдят, че трябва да се направи оценка на цялостния процес на обучение.

Според първата група автори, изследването на ефективността от обучението е най-добрият начин за анализ на функционирането на системите и програмите за обучение. Чрез ефективността може да се характеризира целесъобразността на всеки процес от човешката трудова дейност. Тя се определя като полезност, резултатност от дадена дейност. Количествено тя изразява “отношението между получения, очаквания или планирания резултат и разходите за неговото осигуряване⁹⁷” или “степената на оползотворяване на количествените производствени фактори, целесъобразността и степената на използване на основните елементи на производството – жив труд, средства и предмети на труда.”⁹⁸ В условията на пазарна икономика ефективността изразява “резултатността от функционирането на капитала, в различните му форми, т.е. до получаването на максимален резултат от вложеният в производството капитал.”⁹⁹

Като разглеждат този проблем, В. Груб и П. Райн¹⁰⁰ дават някои препоръки за процеса на изследване на ефективността: оценяването на програмите за професионално обучение не трябва да пропуска оценяване на резултатите и да е насочено към процесите, водещи до тези резултати; анализът трябва да се извършва с

⁹⁴ Сълова, Н. Проблеми на ефективността на вътрешната търговия: Варна, изд. ИУ, 1991, с.22.

⁹⁵ Тяпухин, А., Н. Болдырева. Оценка эффективности экономических систем и подсистем предприятий, // “РИСК”, бр.1, 2006.

⁹⁶ Тяпухин, А., Н. Болдырева. Оценка эффективности экономических систем и подсистем предприятий, // “РИСК”, бр.1, 2006.

⁹⁷ Сълова, Н. Проблеми на ефективността на вътрешната търговия: Варна, изд. ИУ, 1991, с.5.

⁹⁸ Ковачев, Здр. Обща икономическа теория. – Варна: изд.ИУ, 1993, с.5.

⁹⁹ Ненов, Т. и Б. Атанасов. Ефективност и растеж на индустриалните фирми в съвременни условия. – Варна: унив. изд. ИУ, 2000, с.8.

¹⁰⁰ Grubb, W. N. and P. Ryan, The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training, Plain Talk on the Field of Dreams, ILO, Geneva, 1999.

различни оценъчни методики, като се вземат предвид неточностите и пропуските във всяка една от тях; оценяването трябва да включва по-широк обхват от резултатни мерки; оценката трябва да отчита както краткосрочните, така и дългосрочните ефекти; оценяването да е дългосрочна дейност, която изисква продължителна стабилност, за да може с времето да бъде усъвършенствана и оценяването да взема предвид системната перспектива.

Когато изследваме ефективността от обучението, имаме предвид резултатността от тази дейност. За да се определи дали едно обучение е ефективно, е необходимо да се съпоставят целите, инвестициите и резултатите. Според Т. Пачев¹⁰¹, целите на всяка организация отразяват потребността и изпълняват функцията на критерии, които се съпоставят с постигнатите резултати. Резултатите от обучението могат да се конкретизират по следния начин: придобити нови професионални знания, придобита способност за творческо мислене, по-активна жизнена позиция и повишена самодисциплина и самоконтрол в трудовия процес.

Според В. Травин и В. Дятлов¹⁰² оценката на ефективността от обучението на персонала трябва да показва връзката между целите на обучението, разходите за провеждането му и резултата от него, като основните моменти са свързани със следното:

Първо. Възможните цели при определяне на икономическата ефективност на дейността по обучение са: определяне оптималния размер на разходите за обучение в съответствие с общите разходи за производството; приемане на решения за развитие на формите на обучение; сравнение на икономическата ефективност от обучението с други възможни вложения на средства в предприятието, обезпечаващи съпоставимо повишаване на ефективността при функционирането на основното производство.

Второ. Икономическата ефективност от обучението се определя от съотношението между всички разходи за организиране и провеждане на процеса и резултатите от обучението, изразени във вид на допълнителни печалби, намаляване разходите и нивото на риска при функционирането на предприятието.

Разходите, свързани с обучението са: допълнителни (поддържане на център за обучение, такса за обучение за конкретния работник, работна заплата за заместващия работник, работна заплата за работника, който е на обучение и др.), разходи за увеличаване на възнаграждението на работника, повишил своята квалификация в резултат на обучението и икономия на разходи за отстраняване на допуснати грешки и негативни събития в резултат на недостатъчна квалификация.

Трето. Към резултати от обучението могат да се отнесат: увеличаване скоростта на работа и възможност за реакция в сложни ситуации; възможност за даване на повече варианти при вземане на оптимално решение; снижаване на загубите от направена неправилна оценка на ситуацията и неправилни действия на работника; предотвратяване на загуби от непредвидени събития и ситуации; снижаване вероятността от аварии, повреждане на оборудването, заплахата за живота и здравето на хората; сближаване на личните интереси с интересите на организацията; повишаване способността към координирана, съвместна дейност при вземане на решения; обмен на информация между работници от различни предприятия, провеждащи обучение заедно.

Става ясно, че според първата група автори, ефективността показва резултатите от обучението на персонала, които могат да бъдат не само икономически, а и социални. Икономическите отразяват степента на рационално използване на

¹⁰¹ Пачев, Т. Управление на персонала.- София: изд. “Стопанство”, 1999, с.119-120.

¹⁰² Травин, В.В., В.А. Дятлов. Менеджмент персонала предприятия.- Москва: изд.” Дело”, 2002, с.9.

средствата и отражението върху доходността на организацията, а социалните засягат хората, които са провели обучение и нивото, до което са достигнали. На тази основа, като имаме предвид, че ефективността е резултатност от определена дейност, тя може да се определи като икономическа, социална и социално - икономическа. Икономическата ефективност изразява резултатността на ресурсите и разходите за получаване на определени икономически резултати, а социалната изразява резултатността на ресурсите и разходите за получаване на определени социални резултати.

Икономическата и социалната ефективност се определят чрез съпоставяне на целите, разходите и резултатите. В много случаи резултатите от обучението не намират пряко отражение в произвежданата продукция или в повишаване на производителността. Обучават се и хора, които не участват пряко в производствения процес. В такива случаи резултатите се свеждат до броя обучени лица, придобили нови знания и умения, в повишаването на тяхната мотивация, във възможността да израстват в йерархията и др. Ако тези резултати могат да приемат стойностно или времево изражение, ефективността може да се покаже чрез отношението “цел - резултат - време”.

Изводът, който можем да направим от гледна точка на изследването е, че съществува връзка между процеса на обучение, икономическите и социални ефекти за фирмата. В практиката обаче много мениджъри на предприятия не виждат зависимостта между ефективността на обучението на персонала и ефективността на производството. Това се дължи на обстоятелството, че повишаването на ефективността на производството може да произтича и от по-рационалното използване на работното време, подобряването на организацията на труда, подобреният контрол, внедряването на по-високопроизводителна техника, използването на нови материали и други. Дейностите по обучение на персонала са само една малка част от процесите в предприятието. В този смисъл ефективността от обучението следва да се счита за елемент от общата производствена ефективност. Тези разсъждения са в основата на твърдението, че процесът на оценяване на ефективността от обучението е съпроводен от трудности, преодоляването, на които може да е само приблизително. Тези трудности са свързани още с липсата на разработени съвременни методики и системи за оценка на ефективността и в частност с липсата на апробирана нормативна база за отчитане на ефективността на процеса на обучение.

Според втората група автори, за да направим оценка на резултатите от обучението, е необходимо да направим оценка на цялостния процес на обучение.

В литературата, свързана с управлението на персонала са известни различни показатели за оценка на дейността по обучение на персонала. Оценяването на обучението се счита за един от последните етапи, но за да бъде ефективен и да се максимализират полезните ефекти е необходимо да се оценява целият процес на обучение. Чрез оценяването на обучението на персонала получаваме информация за силните и слабите страни на методите и програмите, за мотивацията на участниците в обучението и не на последно място се прави анализ на направените разходи.

Д. Къркпатрик¹⁰³ разглежда оценката на обучението като задължителна стъпка от цялостния процес. Според него причините, поради които е необходима такава оценка са три:

¹⁰³Kirkpatrick, D. L. Evaluating training programs: the four levels, San Francisco: Berrett - Koehler Publishers, Inc., 1998.

- да се оправдае съществуването на отдел по обучение и да се докаже каква е ролята му за постигане целите на организацията;
- взема се решение да се продължи или прекрати дейността по обучение на персонала;
- получава се информация за това как могат да се усъвършенстват програмите за обучение.

Д. Къркпатрик предлага четири нива на оценка (вж.табл.5).¹⁰⁴

Таблица 5

Подход на Къркпатрик за четиристепенна оценка на обучението

Нива на оценка	Инструменти
1. Оценяване на реакциите на участниците в обучението.	чрез стандартни въпросници се проучва мнението им за връзката между учебната програма и професията им, получените нови знания и умения, степен на постигане на целите на програмата и на личните цели
2. Оценяване на това, което са научили участниците в програмата.	<ul style="list-style-type: none"> • оценяване на настъпилите промени в знанията (тестове) • оценяване на настъпилите промени в нагласите (скали на смисловите различия)¹⁰⁵ • оценяване на настъпилите промени в уменията.
3. Оценяване промените в трудовото поведение на участниците.	използват се методите на пряко и непряко наблюдение и самооценка.
4. Оценяване на въздействието на проведеното обучение на организационно равнище.	анализират се промените в редица показатели: производителност на труда, качество на произведената продукция, удовлетвореност от работата, равнище на текучество и безпричинни отсъствия.

Според нас, моделът на Къркпатрик е добър в теоретичен аспект, но негови съществени недостатъци са това, че той не е апробиран в практиката, както и липсата на конкретни критерии за оценка.

Д. Филипс усъвършенства този модел, като добавя пето ниво на оценка, което нарича “Възвръщане на инвестициите”¹⁰⁶. Целта е да се оцени крайният резултат за организацията. Моделът “Възвръщане на инвестициите” е внедрен и има богат практически опит¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Kirkpatrick, D. L. Evaluating training programs: the four levels, San Francisco: Berrett - Koehler Publishers, Inc., 1998.

¹⁰⁵ Според Къркпатрик всеки участник трябва да съпоставя двойки думи или съждения и да посочва степента, в която те изразяват неговото мнение.

¹⁰⁶ Phillips, P.P. The Bottom line on ROI/ Return Of Investments/, Atlanta, Georgia: CEP, Press, 2002.

¹⁰⁷Проектът “ROI – възвръщане на инвестиции в обучението” в България е апробиран в Главбулгарстрой – София АД (обучение на работници в строителството, първоначална квалификация), Камеко АД (обучение на работници в хотелиерството и ресторантьорството, усъвършенстване на умения), НАПОО (обучение за усъвършенстване на базовите умения), АдминСофт ЕООД (обучение за усъвършенстване на професионалните умения).

Международният проект “Възвръщане на инвестиции в обучението”¹⁰⁸ е представен и в нашата страна и има за цел да даде на ръководителите на малки и средни предприятия липсващият им инструментариум за практическо приложение на тази система. Целта на тази методология е оценката на обучението в малките и средни предприятия и в частност на очакваната възвръщаемост на инвестициите в обучение.

Съществуват и други подходи, с които могат да се изследват резултатите от обучението. Според Тайлер¹⁰⁹, основен проблем на програмите за обучение е, че в тях не са определени правилно целите. Този подход напомня за трето ниво от модела на Къркпатрик, но е по-подробен. В последния етап от този модел може да се сравни поведението след проведеното обучение с това поведение, което сме очаквали, а не с това, което е било до провеждане на обучението. Недостатък, според нас в този модел е, че се наблюдава само промяната в поведението на обучаваните и това не е свързано практически с цялостния резултат от обучението.

Според П. Кирнс¹¹⁰, за да може да се оцени процеса, трябва да се постави една ограничителна линия, която ще помогне обективно да се сравнят резултатите от обучението “до” и “след” направената оценка. По различен начин стоят нещата при модела на Скрийвенс¹¹¹, според който, за да се направи оценка на обучението и на ценността на програмите е необходимо да се наеме външен оценител. Това е удобно, когато акцентът се поставя на ефективността от работата на компанията, но е възможно направената оценка да е субективна. Недостатък на този модел е, че не може да предвиди точно какви ще бъдат резултатите от проведеното обучение на персонала.

В българската литература изследвания в тази област прави М. Атанасова. Тя разграничава три подхода за изследване на резултатите от обучението:

Първият подход е приложение на анализа “разходи и ползи”¹¹², при който се съпоставят разходите и ползите от обучението, като те могат да се измерят преди и след проведената програма и да се направят необходимите сравнения. Недостатък на този подход е, че е приложим в известна степен при производствените работници, но значително трудно могат да се изчислят ползите при обучението на управленския персонал.

Вторият подход е оценка на степента, в която са постигнати целите на обучението. Според него се оценява трудовото поведение преди и след проведеното обучение, като се използват съответните показатели. Този подход е трудно приложим в случаите, когато не са определени ясно целите на обучението.

Като трети подход М. Атанасова посочва разгледания по-горе подход на Къркпатрик.

Подобно на Къркпатрик становище има и Д. Шопов,¹¹³ който разглежда оценката на обучението чрез анализ на:

- реакциите на участниците непосредствено след обучението;
- това, което са научили участниците в програмата;
- промени в трудовото поведение на участниците;
- въздействие на проведеното обучение върху ефективността от дейността на предприятието.

¹⁰⁸ www.znanie-bg.org – сайт на дружество “Знание”-София, - Международният проект “ROI – възвръщане на инвестиции в обучението”-юни 2005г.- пилотен проект по програма Леонардо да Винчи.

¹⁰⁹ Tyler’s Objectives Approach.

¹¹⁰ www.pualkearns.co.uk, Kearns, P., Evaluating the ROI from Learning, CIPD, 2005.

¹¹¹ www.trainingzone.com.uk, Scriven’s Focus On Outcomes.

¹¹² Атанасова, М. Подбор и обучение на персонала. – София: “Тракия-М”, 1997, с.131.

¹¹³ Шопов, Д. Наръчник по управление на човешките ресурси. – София: изд. “Труд и право”, 2002.

Обобщеният извод, който можем да направим е, че в теоретичен план по този проблем са работили много автори, но провежданите досега мероприятия за изследване и оценка на резултатите от дейността по обучение на персонала не помагат в достатъчна степен на практиката. В специализираната литература съществува единомислие по въпросите за ефект и ефективност, но все още има различия по отношение на показателите с помощта, на които се оценява резултатът от дейността.

За да определим дали една дейност е ефективна, е необходимо да определим критериите и показателите, които ще използваме при оценката. Критериите характеризират качествена страна, а показателите служат за количествено измерване на процесите.

Първите модели за измерване и оценка на резултатите от определена дейност се появяват през 20-те години на XX в. Те акцентират върху измерването на ефективността и то се осъществява чрез финансови показатели. По-късно през 70-те години на XX в. идеята за измерване на ефективността е доразвита и са предложени нови, по-усъвършенствани показатели.

Според нас, финансовите показатели не могат да отразят стойността на нематериалните активи, на реакциите, на уменията, на поведението, на конкурентоспособността. Чрез тях не могат да бъдат предвидени допълнителни алтернативни решения в определена дейност, затова е необходимо да се комбинират финансови и нефинансови показатели. Резултатите от дейността могат да имат многостранно проявление, което усложнява изчисляването им и за целта е необходимо да бъдат използвани различни показатели. Според Н. Сълова “всеки показател характеризира частично ефективността и не може да се използва за оценка на равнището и динамиката като цяло¹¹⁴”, което определя необходимостта от използването на система от показатели.

В. Трявин и В. Дятлов считат също, че е необходима система от показатели, които да изразяват количествено измененията на функционалните характеристики, мотивацията и социалното поведение, показатели, които да отразяват влиянието на обучението върху печалбата на организацията и показатели, които характеризират разходите за поддържане на система за обучение. Посочените автори са на мнение, че е необходима система от показатели за извършване на оценката, но не посочват конкретните показатели, които според тях, оказват влияние върху резултатите от обучението на персонала.

Известните сега системи от показатели за оценка на резултатите от обучението, според нас, не дават желаните ефект в практиката. Съществуват съвременни инструменти, от класическите финансови показатели до новите, включени в концепцията “Балансирана система от показатели за ефективност”¹¹⁵, която разглежда мисията и стратегията на организацията през призмата на пълен набор от показатели. Тази система запазва фокуса си върху постигането на финансовите цели и оценява дейността на организацията на базата на четири взаимосвързани направления:

- финансово направление;
- отношение с клиенти;
- вътрешни бизнес процеси;
- познание и развитие.

¹¹⁴ Сълова, Н. Проблеми на ефективността на вътрешната търговия: Варна, изд. ИУ, 1991, с.22.

¹¹⁵ Каплан, Р. и Д. Нортън. Балансирана система от показатели за ефективност. – София: изд. “Класика стил”, 2005, с.2.

Балансираната система от показатели за ефективност¹¹⁶, според нейните автори, е средство за управление, което следи дали поставените в стратегията цели са изпълнени, дали са постигнати резултати. П. Нивен е на мнение, че посредством тази система е възможно да се “изменя практически всеки аспект на организацията”¹¹⁷

Основната цел на тази система според Н. Олве, Ж. Рой и М. Ветер е “създаването на обучаваща се организация, която се стреми да получи комплексна картина за състоянието и развитието на своя бизнес в дългосрочна перспектива”¹¹⁸ Така разглеждана всяка организация представлява “обучаваща се система”, която изследва непрекъснато показателите, които влияят върху нейното функциониране.

Разработената от Р. Каплан и Д. Нортон система от показатели може да бъде адаптирана с оглед на конкретните особености на сектора или предприятието. Важен момент при разработването ѝ е да се уточни организационната единица, която ще се изследва и сполучливо да бъдат подбрани съответните показатели. Тази система е добра от теоретична гледна точка, защото взема предвид факторите за успех на организацията, връзки и зависимости между тях, показатели за оценка на резултатите от дейността и финансови измерители.

В свое изследване Хр. Христов¹¹⁹ пише, че вече се наблюдава еволюция при използваните методи за установяване на ефективността. Акцентът се измества от използвана балансирана система от показатели към мерки за ефективност. Такива мерки, според автора, са промени в самата организация, подготовка и обучение на персонала, подобряване дисциплината, усъвършенстване на управлението, обновяване на оборудването, въвеждане на норми и контрол. Според него, ефектите могат да се оценяват по различен начин, с помощта на понятия като “усилия”, “работа”, “резултат”. Усилията са свързани с разход на труд, а работата е резултатът от вложения труд. Работата и усилията са показатели, които дават представа за количеството, но не могат да характеризират качеството. Затова ефектът от вложения труд се показва от постигнатия резултат.

Според Хр. Христов най-често използвани методи за оценка на резултатите от обучението в практиката са:

- неформални проучвания на мнението на преките ръководители;
- формулярите за оценяване на реакциите веднага след курса.

Според нас, тези методи не дават пълна представа за ефекта от обучението на персонала. Оценяването на този процес предполага използването на система от показатели. Основен проблем при определянето на тези показатели, е че не всяка от дейностите по обучение на персонала може да се измери с преки стойностни или натурални показатели.

Р. Симънс¹²⁰ определя два вида показатели за оценка на дейността: диагностични и стратегически.

¹¹⁶ Каплан, Р. и Д. Нортън. Балансирана система от показатели за ефективност. – София: изд. “Класика стил”, 2005, с.2.

¹¹⁷ Нивен, П. Р. Сбалансированная система показателей. Шаг за шагом. Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов, пер.с англ. Днепропетровск: “Баланс клуб”, 2003, с.299.

¹¹⁸ Олве, Н. Г., Ж. Рой, М. Ветер, Оценка эффективности деятельности компании, М., Изд. “Вильямс”, 2003, с.12.

¹¹⁹ Христов, Хр. Измерване ефективността на публичните организации. – София: изд. “Стопанство”, сп. “Икономически алтернативи”, бр.4 /2005.

¹²⁰ Simons, R. Levers of control: How Managers Use Innovative Control Systems to Drive Strategic Renewal, Boston, Harvard Business School Press, 1995, p.4.

Диагностичните показатели проследяват и контролират дейността на предприятието и служат като индикатори за предприемане на незабавни мерки, а стратегическите са тези, които дефинират стратегията за постигане на нужното високо ниво на ефективност, в условията на конкуренция.

Според П. Филипс¹²¹ показателите, които се наблюдават в модела “Възвръщане на инвестициите” са: производителност и ефективност; финансови резултати; качество на продуктите и услугите; удовлетвореност на клиента; безопасност на труда и професионално здравеопазване; усъвършенстване на организацията; организационен климат, култура и практики; ролята на оценителя при пренасочване и оползотворяване на знанията на работното място.

Въпреки, че моделът е апробиран в практиката, според нас, дадената в този вид класификация от показатели не е достатъчно прецизна, с оглед спецификите на строителните предприятия. Използването ѝ би затруднило практическото изследване на резултатите от обучението. Някои от тези показатели могат да бъдат включени в нова класификация, като се ранжират по приоритетност за практическото им използване.

Водещи фирми в САЩ са унифицирали показатели за разходите на ресурси и ефективност при обучението на персонала, като ги сравняват с компании лауреати на Премията на Болдридж¹²² Трите групи показатели според Е. Михайлова са:¹²³

- Показатели за оценяване процеса на обучение: дял от разходите за обучение; обем на разходите за обучение на един работник; процент работници, преминали през обучение в продължение на една година; брой сътрудници в отделите за развитие на човешките ресурси.

- Показатели за оценяване резултатите от обучението: среден процент от положителните оценки за обучението от страна на работниците; среден процент от задоволени потребители от услугите на отдел човешки ресурси; среден процент на научаване за един курс; среден процент за подобряване на производствената дейност след обучението за един курс; постигнат процент на икономия по отношение на направените разходи за обучение; доход на един работник за една година; печалба на един сътрудник за една година.

- Показатели за оценяване ефективността от обучението: разходи за обучение за един час учебна работа, дял на заплащаните услуги или време, необходимо за изпълнение на заданието.

Положителното в тази класификация, според нас е, че в нея са предвидени и показатели, с помощта, на които се наблюдава самият процес на обучение, а не само постигнатите резултати. Анализът на тези показатели ще даде възможност за оптимизиране на самия процес.

Недостатък на класификацията е, че показателите за оценка са само стойностни, а в процеса на обучение има етапи, които не могат да бъдат оценени стойностно.

¹²¹Phillips, P.P. The Bottomline on ROI/ Return Of Investments/, Atlanta, Georgia: CEP, Press, 2002.

¹²² Malcolm Boldrige National Quality Award -Премията Болдридж, учредена и утвърдена с указ на президента Роналд Рейгън през 1987г., се присъжда ежегодно от президента на САЩ на най- добрите компании в областта на качеството, като оценката се извършва по четири показателя- управление качеството на процесите, развитие на персонала, стратегическо планиране и информация и анализи.

¹²³ Михайлова, Е. Бенчмаркинг: - Москва, 2003.

Т. Пачев¹²⁴ също дава примерен набор от показатели за определяне ефективността от обучението, като ги разделя на общи и конкретни показатели и показатели за вътрешна и външна ефективност:

- Общи показатели за вътрешна ефективност: задоволеност на фирмените потребности от квалифициран персонал (изчислява се коефициент на задоволеност); обучени лица (общ брой за една година и прираст или снижение спрямо базовата година); създаден ефект в лева (прираст или снижение спрямо базовата година); качество на обучението (съпоставяне на придобитите знания с изискванията на професионално-квалификационната характеристика); направени текущи разходи (прираст или снижение спрямо базовата година); производителност на труда (ефект в левове за едно лице); разходи в левове за един обучен; себестойност; приходи от един обучен в лева.

- Конкретни показатели за вътрешна ефективност: брой обучени лица от всяко поделение на фирмата за една година; Относителен дял спрямо общия брой; Разходи за обучение общо и за едно лице; Качество на обучението (творчески способности, трудова активност, придобита специалност).

- Общи и конкретни показатели за външна ефективност: влияние на получените знания върху производителността на труда, измерено чрез нарастване на доходите; разходи на труд за единица ефект; степен на изпълнение на трудовите норми; внедряване на прогресивни методи на работа; равнище и организация на труда; професионална мобилност; участие в управлението на фирмата; професионално израстване; социален статус; социално-психологически климат; режим на използване на работното време; режим на използване на свободното време.

В тази класификация не приемаме за коректен общият показател за вътрешна ефективност “качество на обучението”, защото според нас, за да бъдат съпоставени придобитите знания от проведеното обучение със съответните изисквания е необходимо да се сертифицира проведеното обучение, а това се прави, когато обучението е проведено в обучаващи организации извън предприятието.

Някои от показателите за ефективност, които присъстват в направление “Обучение и знание” от системата TPS¹²⁵, според Рамперсад¹²⁶ са: производителност на труда, печалба на един работник, добавена стойност, ниво на комуникативни компетентности, процент квалифицирани работници, процент обучени работници, процент работници, нуждаещи се от квалификация, разходи за обучение на служителите, разходи за обучение на ръководители, брой решени проблеми след обучението, среден брой предложени нови идеи от един служител, брой на реализираните нови идеи, степен на предлагане на иновационни технологии. При подбирането на показатели се срещат затруднения от теоретично и практическо естество. Не съществува обобщаващ показател, с помощта на който е възможно да се измери ефективността от обучението.

Изложеното по-горе дава основание да направим следните изводи:

- В съвременните модели за оценка на ефективността от обучението на персонала присъстват показатели, които се различават съществено от традиционното

¹²⁴ Пачев, Т. Управление на човешките ресурси. – София: изд “Стопанство”, 2005, с.165.

¹²⁵ TPS (Rampersad, 2003) е универсална система от показатели за дейността, която обединява и доразвива теории като Балансирана система от показатели (Balanced Scorecard, BSC), Всеобщ мениджмънт, основан на качеството (Total Quality Management, TQM), Управление на резултатността (Performance Management) и Управление на компетенциите (Competence Management).

¹²⁶ Рамперсад, Х. К. Универсальная система показателей деятельности, пер. с англ., Москва: изд. “Бизнес Букс”, 2005, с.111.

разбиране за нея като съотношение между ползи и разходи;

- Гляма част от показателите са подбрани несполучливо и при тяхното измерване ще се появят трудности от теоретично и практическо естество;

- Не съществува обобщаващ показател, с помощта на който да стане възможно оценяването на дейността по обучението и сравняването на качеството на този процес в различни предприятия;

- За да се оцени дейността по обучение на персонала в строителните предприятия е необходимо да се усъвършенства системата от показатели, така че да дава възможност за оценяване на секторно и фирмено равнище.

За да бъде добре конструирана тази система, е необходимо да се основава на причинно - следствените връзки, които отразяват всеки аспект от стратегията. “Всеки показател трябва да е елемент от верига на причинно-следствени връзки, които информират организацията за смисъла и значението на стратегията”¹²⁷ Всяка фирмена стратегия е уникална, което предполага, че и показателите включени в нея трябва да са такива. Системата съдържа количествени и качествени показатели. Количествените са лесно измерими - те могат да се изчислят като се ползват счетоводни данни от дейността на фирмата или изследвания и анализи за сектора като цяло. Когато става въпрос за показатели, които измерват резултати, свързани с уменията, компетентността, удовлетвореността на служителите се оказва, че липсва инструментариум в тази насока и те не се изследват.

Според нас, в системата за оценка на дейностите по обучение могат да бъдат включени две групи показатели:

а) Показатели за оценка на системата за професионално обучение на равнище сектор (вж. табл. 6).

б) Показатели за оценка на дейността по обучение на персонала в предприятието (вж.табл.7).

Показателите на равнище сектор включват две основни групи:

- показатели за измерване на икономическите резултати;
- показатели за измерване на социалните резултати.

Секторните показатели могат да се използват:

- за изследване на състоянието и динамиката на равнището на професионалното обучение;
- за сравнение със системите за обучение в други страни;
- за анализ на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение и др.

Те могат да се изчислят сравнително лесно, тъй като на национално ниво се правят изследвания и анализи и съществува статистическа информация в тази област.

По-трудни за измерване са показателите на ниво предприятие. Анализът на съществуващото равнище на дейностите по обучение на персонала в дадено предприятие може да се направи като се използват отчетни или получени чрез анкетно проучване данни.

127 Каплан, Р. и Д. Нортън. Балансирана система от показатели за ефективност. - София: изд. “Класика стил”, 2005,с.42.

Таблица 6

Показатели за оценка на системата за професионално обучение на равнище сектор

ПОКАЗАТЕЛИ		МЯРКА
1. За измерване на икономическите Резултати	1.1. Разходи за обучение за една година	хил. лева
	1.2. Финансови резултати от обучението (печалба)	хил. лева
	1.3. Производителност на труда (обем продукция на човек от персонала)	хил. лева
	1.4. Организация на производствената дейност (прираст на обема продукция)	%
	1.5. Обем на качествената продукция (% от общия обем продукция)	%
2. За измерване на социалните Резултати	2.1. Осигуряване на достъп до обучение	брой лица
	2.2. Удовлетвореност от обучението	%
	2.3. Качество на услугите (одобрение)	%
	2.4. Организационен климат(одобрение)	%
	2.5. Организационна култура(одобрение)	%
	2.6. Безопасност на труда и професионално здравеопазване(трудови злополуки на 100 работника)	%
	2.7. Професионална мобилност на персонала (текучество)	%

Показателите на равнище предприятие, които предлагаме са две основни групи:

- Финансово – структурни показатели.
- Социално – икономически показатели.

Показателите за измерване на икономическите и финансовите резултати могат да се изчислят като се използва счетоводна информация за дейността на предприятието.

През последните години особено внимание се обръща на удовлетвореността на служителите и предоставените им възможности за развитие. Осигуряването на достъп до обучение и удовлетвореността на служителите са важна предпоставка за качествено изпълнение на задълженията, отговорно отношение към труда и за повишаване на производителността. Степента на удовлетвореност може да се установява периодично с помощта на анкетно проучване.

За да се използват показатели за измерване на ефекта от предложени и реализирани нови идеи, внедрени прогресивни методи на работа и готовност на служителите за иновации и работа по нови проекти е необходимо да има такива предложения от страна на работниците и служителите, т.е. те трябва да бъдат мотивирани да правят предложения. За внедрени нововъведения те трябва да получават материални и морални стимули.

Таблица 7

Показатели за оценка на дейността по обучение на персонала в предприятията

ПОКАЗАТЕЛИ		Мярка	Относително Тегло
1. Финансово-Структурни	1.1. Задоволеност от квалифициран персонал;	%	0,10
	1.2. Относителен дял на обучените лица от персонала за една година;	%	0,15
	1.3. Относителен дял на лицата от персонала, повишили образованието си, спрямо общия брой персонал с основно и по-ниско образование;	%	0,10
	1.4. Относителен дял на разходите за обучение за една година;	%	0,15
Социално - Икономически	2.1. Относителен дял на лицата от персонала, предложили нови идеи за 1 година;	%	0,06
	2.2. Относителен дял на реализираните нови идеи за една година;	%	0,06
	2.3. Относителен дял на внедрените съвременни методи на работа за една година;	%	0,07
	2.4. Относителен дял на лицата от персонала, повишените в длъжност;	%	0,07
	2.5. Стабилност на персонала;	%	0,10
	2.6. Организационен климат (одобрение);	%	0,06
	2.7. Организационна култура (одобрение).	%	0,08
Общо			1,00

В съвременните предприятия креативните служители имат възможност да предложат как да се подобри качеството, да се намалят разходите, да се съкрати производствения цикъл. Всеки служител може да участва в процеса на производство, влагайки знанията и идеите, които има. Резултатите, получени от нововъведенията трябва да станат известни на всички работещи в организацията, за да бъдат те стимул за активността на останалите работещи.

Качеството е едно от конкурентните предимства на всяка организация. То може да се измери на базата на процента допуснати дефекти, може да се пресметне и в парични единици, но може да се използва и като нефинансов показател, като чрез анкетно проучване се изследва удовлетвореността на клиентите от произведената строителна продукция. През м. Ноември 2008 г. Европейският комитет по

стандартизация приема международния стандарт ISO 9001:2008¹²⁸. Този стандарт определя изискванията към системите за управление на качеството. Тези изисквания са общи и могат да се прилагат независимо във всяка организация, независимо от нейния вид, големина и доставян продукт.

Някои от включените в системата показатели са елементи на фирмената култура. Тя въздейства пряко върху случващите се в предприятието процеси. Чрез усъвършенстване на организационната култура, се усъвършенства и дейността на фирмата. Тя става адаптивна и гъвкава, може да се променя и да предвижда необходимостта от промени.

За да бъдат измерими и сравними, според нас е подходящо двете групи показатели да се представят чрез еднакви мерни единици, например проценти или промили. Формулите, които предлагаме за изчисляване на някои от показателите са вече известни:

а) Задоволеност от квалифициран персонал (КП).

$$КП = \frac{\text{персонал, отговарящ на изискванията на работното място за квалификация}}{\text{списъчен брой на персонала}} * 100 \quad (1)$$

б) Относителен дял на обучените лица от персонала за 1 година (ОЛ).

$$ОЛ = \frac{\text{брой обучени лица от персонала за 1 година}}{\text{средно списъчен брой на персонала}} * 100 \quad (2)$$

в) Относителен дял на лицата от персонала, повишили образованието си, спрямо общия брой персонал с основно и по-ниско образование (ПО).

$$ПО = \frac{\text{лица от персонала с основно и по – ниско образование, повишили образованието си}}{\text{лица от персонала с основно и по – ниско образование}} * 100$$

(3)

г) Относителен дял на разходите за обучение за 1 година (РО).

$$РО = \frac{\text{разходи за обучение за 1 година}}{\text{обща разходи на предприятието за 1 година}} * 100 \quad (4)$$

д) Относителен дял на лицата от персонала, предложили нови идеи за една година (НИ1).

$$НИ1 = \frac{\text{брой лица от персонала, предложили нови идеи за 1 година}}{\text{средно списъчен брой персонал}} * 100 \quad (5)$$

¹²⁸ Международният стандарт ISO 9001:2008 за системите за управление на качеството е разработен от технически комитет ISO/TC 176 Quality management and quality assurance (Управление и осигуряване на качество).

е) Относителен дял на реализирани нови идеи за 1 година (РИ1).

$$РИ1 = \frac{\text{брой реализирани нови идеи за 1 година}}{\text{брой нови идеи за 1 година}} * 100 \quad (6)$$

ж) Относителен дял внедрени съвременни методи на работа за 1 година (ВСМ1).

$$ВСМ1 = \frac{\text{брой внедрени съвременни методи за 1 година}}{\text{брой предложени съвременни методи}} * 100 \quad (7)$$

з) Относителен дял на лицата от персонала, повишени в длъжност (ПД).

$$ПД = \frac{\text{брой лица от персонала, повишени в длъжност за 1 година}}{\text{средно списъчен брой персонал}} * 100 \quad (8)$$

и) Стабилност на персонала (относителен дял на лицата от персонала, които имат стаж в предприятието над 3 години) (СП).

$$СП = \frac{\text{брой лица от персонала със стаж над 3 години в предприятието}}{\text{средно списъчен брой персонал}} * 100 \quad (9)$$

За изчисляване на показателите организационен климат и организационна култура предлагаме да бъде използван методът на анкетното проучване.

За да бъде възможно да се направи цялостен анализ на дейността по обучението на персонала в едно предприятие е необходимо използването на обобщаващ показател. Той може да бъде изчислен като на всеки отделен показател от системата се даде определено тегло в обобщаващата оценка, като сумата от теглата е равна на 1,00. Предложението ни за теглата на различните показатели, е направено на основание проведено проучване по метода на експертната оценка.¹²⁹

Значението (теглото) на показателите се определя по експертен начин от специалисти в тази област.

$$q_1 + q_2 + \dots + q_n = 1, \quad (10)$$

където: q_1, q_2, \dots, q_n са теглата на различните показатели
 $q \geq 0$, а

По този начин крайната обобщаваща оценка на дейността по обучение на персонала се определя като средно претеглена от оценките на различните показатели.

$$O_k = O_1 q_1 + O_2 q_2 + \dots + O_n q_n, \quad (11)$$

където: q_1, q_2, \dots, q_n са теглата на различните показатели
 $q \geq 0$,

¹²⁹ Анкетирани са десет души, от които - петима преподаватели от ИУ - Варна и петима ръководители на строителни предприятия.

O_1, O_2, \dots, O_n са оценките на различните показатели, а

O_k е крайната обобщаваща оценка от дейността по обучение на персонала, изразена в проценти, като

$$100 \geq O_k \geq 0$$

Въз основа на определената крайна обобщаваща оценка е възможно да се направи сравнение между две или повече различни предприятия, а ако се вземе достатъчно представителна извадка може да се направи оценка на професионалното обучение на равнище сектор.

Целта на тази система е да се подберат такива показатели, с помощта на които да могат да се оценят икономическите и социалните ползи за служителите и за предприятието. Показателите за измерване на икономическите резултати дават представа за това, че се извършва дейност по обучение на персонала, но не могат да дадат представа за това колко качествена и ефективна е тя. Затова, според нас, е необходимо да се използва система от количествени и качествени показатели. В същото време спецификата се изразява в това, че чрез един обобщаващ показател за измерване и оценяване става възможно сравняването на различни по големина предприятия в сектора.

Според нас към настоящия момент предложената система от показатели за оценка на обучението на персонала обхваща в достатъчна степен тази дейност и може да се прилага в практиката.

Системата от показатели за оценка на дейността по обучение на персонала дава основание за създаване на модел за усъвършенстване на системата за обучение на персонала. Всеки служител, който познава политиката на предприятието за професионално обучение, може да осъзнае своята роля, да оптимизира ефективността от своята дейност и да съдейства за повишаване на общата ефективност на организацията.

В първа глава на настоящото изследване е направена характеристика на съвременната система за професионално обучение, разгледани са факторите, които оказват влияние върху състоянието и развитието на тази система. Предложен е набор от показатели, с помощта на които може да бъде направена оценка на професионалното обучение на персонала в предприятията. Предложената система от показатели за оценка на обучението на персонала обхваща в достатъчна степен тази дейност и може да се прилага в практиката. Тя дава основание за създаване на модел за усъвършенстване на системата за обучение на персонала, като всеки служител, който познава политиката на предприятието за професионално обучение, може да осъзнае своята роля, да оптимизира ефективността от своята дейност и да съдейства за повишаване на общата ефективност на организацията.

Глава втора

Анализ на системата за професионално обучение в сектор „Строителство“

2.1 Оценка на държавната политика за професионално образование яи обучение в строителството

Държавното въздействие при управлението на човешките ресурси има строго регламентиран социален характер. Държавната политика насърчава образованието чрез създаване и финансиране на институции, подпомага и създава условия за професионално обучение. Основна задача на държавата е да осигури възможност на всеки да се обучава, независимо от неговото местоживеене, произход, социално положение и здравословно състояние, да осигури такива условия за професионална подготовка, които да дават възможност за непрекъснато поддържане качеството на работната сила в съответствие с изискванията на пазара на труда и на икономиката на знанието, да осигури организационни и нормативни условия за практическо прилагане на знанията.

Държавата регулира обществените отношения, относно:

- “осигуряване на правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности;
- задоволяване на потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труда;
- осигуряване на условия за функциониране и развитие на системата на професионално образование и обучение”¹³⁰

Държавната политика по отношение на професионалното образование и обучение се осъществява в няколко основни направления:

- чрез образователната система;
- чрез държавните институции;
- чрез нормативните документи, свързани с професионалното усъвършенстване и развитие на работната сила;
- чрез финансиране на професионалното образование и обучение.

Промените в образователната система се осъществяват в тясна връзка и зависимост от обществените трансформации в страната и в света. Реформата в професионалното образование започва през 1999г. с обнародването на Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО)¹³¹, в който са заложен нов Списък на професиите и Държавни образователни изисквания по професии. Започва преобразуване на професионалните училища, сътрудничество и партньорство на всички заинтересовани институции и организации на национално, регионално и местно равнище при придобиването и усъвършенстването на професионална квалификация на учениците и на възрастните лица.

Образователната система в България подготвя кадри за строителството в четири вида училища¹³² - професионални училища, професионални гимназии, професионални колежи и висши училища.

¹³⁰ Закон за професионалното образование и обучение (обн. ДВ, бр.68/1999,..., посл. изм. ДВ бр.36/2009г.)

¹³¹ Закон за професионалното образование и обучение (обн. ДВ, бр.68/1999,..., посл. изм. ДВ бр.36/2009г.)

¹³² Училищата са държавни, общински, частни, български с чуждестранно участие и чуждестранни и се откриват и закриват по реда на Закона за народната просвета.

Професионалните училища осъществяват начално професионално обучение с придобиване на първа и втора степен на професионална квалификация и на квалификация по част от професия с продължителност до четири години;

Професионалните гимназии осъществяват професионално образование с придобиване на втора степен на професионална квалификация с продължителност до четири години или на трета степен с продължителност пет или шест години.

В средните професионални училища се подготвят кадри по следните строителни специалности: строителство и архитектура, строителен техник, геодезист, водно строителство, строител, строител - монтажник, парково строителство и озеленяване, транспортно строителство, сухо строителство, вътрешни облицовки и настилки, монтажник на В и К мрежи, пътно - строителна и подемно - транспортна техника.

Професионалните колежи осъществяват обучение с придобиване на четвърта степен на професионална квалификация с продължителност до две години, в зависимост от притежаваната степен на професионална квалификация.

Висшите училища подготвят специалисти с техническо и икономическо строително образование по следните специалности: архитектура, промишлено и гражданско строителство, транспортно строителство, хидротехническо строителство, хидромелиоративно строителство, градоустройство, саниране и дизайн на сгради, В и К строителство, подземно строителство, геодезия, земеустройство, икономика на строителството (вж. табл.8).

Таблица 8

Видове училища за професионално обучение

Видове училища	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Професионални училища за средно образование	519	526	521	535	531
Професионални гимназии (бр.)	457	459	453	458	449
в т.ч. по строителство (бр.)	38	38	37	39	37
Отн. дял на проф. гимназии по строителство (%)	8,32	8,28	8,17	8,52	8,24
Професионални училища (бр.)	7	5	5	5	5
в т.ч. по строителство (бр.)	2	2	3	1	3
Висши училища (бр.)	51	53	53	53	53
в т.ч. със строителни специалности (бр.)	6	6	6	6	6
относителен дял на висшите училища със строителни специалности (%)	11,76	11,32	11,32	11,32	11,32
Професионални колежи към висшите училища (бр.)	5	5	5	5	5

Източник: по данни на МОН и НСИ

Мрежата от професионални училища покрива равномерно територията на страната, но на настоящия етап това разпределение се оказва нецелесъобразно.

Строителният сектор се развива с по-бързи темпове в икономически силните райони на страната, а това предполага необходимостта от работна сила, която

съществуващите училища в тези райони не могат да осигурят. Това от своя страна налага миграцията на населението, която е свързана с редица неудобства както за работниците, така и за работодателите. Необходимо е осигуряването на квартири или ежедневен транспорт, което увеличава разходите.

Анализът на динамиката на търсенето и предлагането на образователни услуги за строителни кадри следва да се направи като се вземе предвид бързият темп на развитие на сектора през последните години. За периода 2004-2008г. дялът му в БВП е нараснал с 72 %. Ръст бележи обемът на продукцията на строителните предприятия, като за изследвания период се увеличава 3 пъти, а размерът на инвестициите нараства почти 5 пъти. С развитието на строителния бизнес в България броят на заетите лица в сектора са с около 75 % повече през 2007г. в сравнение с първата година в изследвания период, а училищата, които подготвят строителни кадри са само около 8,5% от средните и около 7,5% от висшите училища (вж. табл. 8).

Като вземем предвид данните за ръста на строителството у нас, броят на заетите в сектора (вж.табл.9) и данните за броя на училищата, които подготвят строителни кадри(вж. табл.8) стигаме до извода, че за сектора се подготвят по- малко от необходимите кадри, а за решаване на проблемите с професионалното обучение на работната сила в строителството у нас е необходим различен от досегашния подход. Логично е да се приеме, че бързото развитие на строителния сектор и увеличението на обема на строителната продукция води до необходимостта на голям брой кадри, а това от своя страна води до необходимостта от увеличаване броя на учащите в училища със строителни специалности, необходимостта от синхрон между образованието и практиката.

Таблица 9

Основни показатели за сектор "Строителство" за периода 2004-2008г.

ПОКАЗАТЕЛИ	ГОДИНА				
	2004	2005	2006	2007	2008
Брутен вътрешен продукт (млн. лв.)	38 823	42 797	49 361	56 520	66 728
Обем на продукцията на строителните предприятия (млн. лв.)	5 572	7 919	10 810	15 206	16 427
- в обществен сектор (%)	4,0	2,8	1,5	1,3	1,3
- в частен сектор (%)	96,0	97,2	98,5	98,7	98,7
Дял на сектор "Строителство" в БВП на страната (%)	4,0	4,6	5,5	6,7	7,1
Размер на инвестициите в строителството (млн. лв.)	547	763	1 107	1 756	2 296
Чуждестранни директни инвестиции в строителството (млн. евро)	297,3	749,1	2279	3302,5	2365,3
- в строителна индустрия	81,7	150,7	501,0	797,4	465,0
- недвижими имоти и други стопански дейности	215,6	598,4	1778,0	2505,1	1900,3
Брой на заетите лица в строителството (хил. бр.)	169,7	190,6	230,0	292,3	259,6

Източник: по данни НСИ

За изследването на подготовката на кадри за строителството сме използвали показатели за броя на учащите се, новоприетите и дипломираните ученици и студенти за периода 1998 - 2008г. Данните за обучаващите се по I и II степен на професионална квалификация впечатляват с отрицателните стойности на абсолютния прираст в сравнение с базовата година и по трите показателя.

Този факт, според нас, може да се обясни с реформата в професионалното образование, която започва през 1999г. и училищата се преобразуват от ПТУ, СПТУ и техникуми по строителство в професионални училища и професионални гимназии. Професионалните училища по строителство в страната са само три за периода 2004-2008г., а в професионалните гимназии преобладават паралелките, в които учениците се подготвят пет или шест години за III степен на професионална квалификация (вж.табл.10).

Съвсем различна е ситуацията в професионалните гимназии, където се подготвят кадри за строителството за III степен на професионална квалификация (вж.табл. 11). Показателите “учащи се” и “новоприети” са сходни по това, че имат положителни стойности за изследвания период. Впечатление прави увеличението на броя на учащите през 2003/2004г., около 30% в сравнение с предходната година и около 75% спрямо базовата година. Това увеличение може да се обясни с възхода в развитието на строителния сектор за същия период. Максималният брой новоприети през 2007/2008г. е със 75% повече в сравнение с уч. 98/99 и около 45% повече в сравнение с предходната учебна година. Фактът може да се обясни с това, че поради изискването за вписване на строителните фирми в Централния регистър на строителя¹³³ от 01.01.2007г., работодателите в строителството вече търсят да наемат кадри с необходимото образование и квалификация. Показателят "дипломирани" по III степен на професионална квалификация е характерен с отрицателните стойности за целия период.

Според нас има няколко причини за това. Професията на строителя е непривлекателна, поради тежките условия на труд. Някои учащи в строителните училища решават по време на обучението, че не това е тяхното призвание и не завършват своето образование. Другата причина е, че учениците могат да вземат диплом за средно образование след като завършат 12 клас и да кандидатстват за висше образование. Приети във висшите учебни заведения, те не успяват да завършат 13 клас, а са приети в специалности, които се изучават шест години, т.е. вкл. 13 клас.

¹³³ Закон за камарата на строителите (Обн. ДВ, бр.108 от 29.12.2006г.,...посл.изм. бр.92/2009, чл.15, чл.16)

Таблица 10

Учащи се, новоприети и дипломирани по тесни специалности на образованието в програми
 за придобиване на I и II степен на професионална квалификация
 по направление "Архитектура и строителство"

Учебна година	УЧАЩИ СЕ					НОВОПРИЕТИ					ДИПЛОМИРАНИ				
	Брой	Индекси		Абсолютен Прираст		Брой	Индекси		Абсолютен прираст		Брой	Индекси		Абсолютен прираст	
		базов	верижен	база уч. 98/99	по ГОДИНИ		базов	Верижан	база уч. 98/99	по ГОДИНИ		базов	верижен	база уч. 98/99	по ГОДИНИ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1998/99	4388	100,00	100,00	0	0	1707	100,00	100,00	0	0	2520	100,00	100,00	0	0
1999/00	3748	85,41	85,41	-640	-640	1465	85,82	85,82	-242	-242	1424	56,51	56,51	-1096	-1096
2000/01	3352	76,39	89,43	-1036	-396	1194	69,95	81,50	-513	-271	1274	50,56	89,47	-1246	-150
2001/02	2699	61,51	80,52	-1689	-653	1024	59,99	85,76	-683	-170	1026	40,71	80,53	-1494	-248
2002/03	3433	78,24	127,20	-955	734	1366	80,02	133,40	-341	342	1373	54,48	133,82	-1147	347
2003/04	3284	74,84	95,66	-1104	-149	1143	66,96	83,67	-564	-223	1879	74,56	136,85	-641	506
2004/05	2929	66,75	89,19	-1459	-355	874	51,20	76,47	-833	-269	1273	50,52	67,75	-1247	-606
2005/06	2692	61,35	91,91	-1696	-237	898	52,61	102,75	-809	24	1181	46,87	92,77	-1339	-92
2006/07	2498	56,93	92,79	-1890	-194	1352	79,20	150,56	-355	454	1033	40,99	87,47	-1487	-148
2007/08	2529	57,63	101,24	-1859	31	1721	100,82	127,29	14	369	953	37,82	92,26	-1567	-80

Източник: по данни на МОН и НСИ

Таблица 11

Учащи се, новоприети и дипломирани по тесни специалности на образованието в програми
 за придобиване на III степен на професионална квалификация
 по направление "Архитектура и строителство"

Учебна година	УЧАЩИ СЕ					НОВОПРИЕТИ					ДИПЛОМИРАНИ				
	Брой	Индекси		Абсолютен Прираст		Брой	Индекси		Абсолютен Прираст		Брой	Индекси		Абсолютен прираст	
		Базов	верижен	база уч. 98/99	по години		Базов	верижен	база уч. 98/99	по години		базов	верижен	база уч. 98/99	по години
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1998/99	6430	100,00	100,00	0	0	1488	100,00	100,00	0	0	1159	100,00	100,00	0	0
1999/00	6950	108,09	108,09	520	520	1512	101,61	101,61	24	24	851	73,43	73,43	-308	-308
2000/01	7451	115,88	107,21	1021	501	1673	112,43	110,65	185	161	839	72,39	98,59	-320	-12
2001/02	8107	126,08	108,80	1677	656	1892	127,15	113,09	404	219	874	75,41	104,17	-285	35
2002/03	8598	133,72	106,06	2168	491	2123	142,67	112,21	635	231	813	70,15	93,02	-346	-61
2003/04	11254	175,02	130,89	4824	2656	2370	159,27	111,63	882	247	820	70,75	100,86	-339	7
2004/05	10976	170,70	97,53	4546	-278	2080	139,78	87,76	592	-290	870	75,06	106,10	-289	50
2005/06	10031	156,00	91,39	2891	-945	1872	125,81	90,00	384	-208	804	69,37	92,41	-355	-66
2006/07	9321	144,96	92,92	-1890	-710	1795	120,63	95,89	307	-77	888	76,62	110,45	-271	84
2007/08	8771	136,41	94,10	-1890	-550	2609	175,34	145,35	1121	814	868	74,89	97,75	-291	-20

Източник: по данни на МОН и НСИ

Професионалните колежи, където се провежда обучение за получаване на IV степен на професионална квалификация по строителство са характерни с това, че са малко на брой и са включени в структурата на университетите (вж табл. 8). Обучаващите се в тях са също малко на брой, под 300 учащи се за цялата страна, като впечатление прави и отрицателният прираст на “новоприети”, спрямо базовата година (вж.табл.12).

С отрицателни стойности е абсолютният прираст и на дипломираните за целия период. Изводите, които можем да направим са противоречиви. От една страна, постъпилите в колежи не завършат образованието си, ако прекъснат или напуснат учебното заведение, а от друга страна за тях колежът може да е преход към висшето училище в структурата, на което е колежът.

Броят на студентите в инженерно-техническите специалности (вж.табл.13) за изследвания период е относително постоянен около 6000 души. Той бележи своя максимум през послените две години от изследвания период, когато увеличението спрямо базисната година е 30 – 45%.

Абсолютният прираст по този показател е положителен за последните десет години. Това може да се обясни с факта, че преди години беше занижено реномето на инженерните специалности, но с бързото развитие на строителството, новите техники и технологии, специалистите завършили технически специалности са много необходими за сектора. При абсолютния прираст на показателя “новоприети” отрицателните стойности се дължат на факта, че в годините които разглеждаме, базисната година новоприетите са най-много.

При студентите икономисти по строителство наблюдаваме относително постоянни равнища на новоприети, дипломирани и учащи се (вж. табл.14).

Таблица 12

Учащи се, новоприети и дипломирани по тесни специалности на образованието в програми
 за придобиване на IV степен на професионална квалификация
 По направление "Архитектура и строителство"

Учебна година	УЧАЩИ СЕ					НОВОПРИЕТИ					ДИПЛОМИРАНИ				
	Брой	Индекси		Абсолютен Прираст		Брой	Индекси		Абсолютен прираст		Брой	Индекси		Абсолютен прираст	
		базов	Верижен	база уч. 98/99	По години		базов	верижен	база уч. 98/99	по години		базов	верижен	база уч. 98/99	по години
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1998/99	287	100,00	100,00	0	0	112	100,00	100,00	0	0	43	100,00	100,00	0	0
1999/00	306	106,62	106,62	19	19	120	107,14	107,14	8	8	45	104,65	104,65	2	2
2000/01	204	71,08	66,67	-83	-102	80	71,43	66,67	-32	-40	16	37,21	35,56	-27	-29
2001/02	100	34,84	49,02	-187	-104	43	38,39	53,75	-69	-37	8	18,60	50,00	-35	-8
2002/03	82	28,57	82,00	-205	-18	24	21,43	55,81	-88	-19	9	20,93	112,50	-34	1
2003/04	64	22,30	78,05	-223	-18	16	14,29	66,67	-96	-8	14	32,56	155,56	-29	5
2004/05	52	18,12	81,25	-235	-12	62	55,36	387,50	-50	46	6	13,95	42,86	-37	-8
2005/06	110	38,33	211,54	-177	58	62	55,36	100,00	-50	0	6	13,95	100,00	-37	0
2006/07	191	66,55	173,64	-96	81	74	66,07	119,35	-38	12	19	44,19	316,67	-24	13
2007/08	241	83,97	126,18	-46	50	93	83,04	125,68	-19	19	35	81,40	184,21	-8	16

Източник: по данни на МОН и НСИ

Таблица 13

Учащи се, новоприети и дипломирани в инженерно-технически специалности
 във висшите училища по направление "Архитектура и строителство"

Учебна година	УЧАЩИ СЕ					НОВОПРИЕТИ					ДИПЛОМИРАНИ				
	Брой	Индекси		Абсолютен Прираст		Брой	Индекси		Абсолютен Прираст		Брой	Индекси		Абсолютен прираст	
		базов	Верижен	база уч.98/99	по години		базов	верижен	база уч.98/99	По години		базов	верижен	база уч.98/99	по години
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1998/99	5019	100,00	100,00	0	0	1059	100,00	100,00	0	0	680	100,00	100,00	0	0
1999/00	5850	116,56	116,56	831	831	863	81,49	81,49	-196	-196	663	97,50	97,50	-17	-17
2000/01	6255	124,63	106,92	1236	405	874	82,53	101,27	-185	-11	684	100,59	103,17	4	21
2001/02	5948	118,51	95,09	929	-307	809	76,39	92,56	-250	-65	679	99,85	99,27	-1	-5
2002/03	5852	116,60	98,39	933	-96	777	73,37	96,04	-282	-32	708	104,12	104,27	28	-29
2003/04	5809	115,74	99,27	790	-43	771	72,80	99,23	-288	-6	746	109,71	105,37	66	38
2004/05	5828	116,12	100,33	809	19	835	78,85	108,30	-224	64	689	101,32	92,36	9	-57
2005/06	5900	117,55	101,24	881	72	844	79,70	101,08	-215	9	705	103,68	102,32	25	16
2006/07	6653	132,56	112,76	1634	753	872	82,34	103,32	-187	28	616	90,59	87,38	-64	-89
2007/08	7288	145,21	109,54	2269	635	949	89,61	108,83	-110	77	526	77,35	85,39	-154	-90

Източник: по данни на МОН и НСИ

Таблица 14

Учащи се, новоприети и дипломирани по икономически специалности
 по строителство във висшите училища

Учебна година	УЧАЩИ СЕ					НОВОПРИЕТИ					ДИПЛОМИРАНИ				
	Брой	Индекси		Абсолютен Прираст		Брой	Индекси		Абсолютен прираст		Брой	Индекси		Абсолютен прираст	
		базов	Верижен	база уч. 98/99	по години		базов	верижен	база уч. 98/99	по години		базов	верижен	база уч. 98/99	по години
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1998/99	504	100,00	100,00	0	0	121	100,00	100,00	0	0	157	100,00	100,00	0	0
1999/00	517	102,58	102,58	13	13	124	102,48	102,48	3	3	151	96,18	96,18	-6	-6
2000/01	509	100,99	98,45	5	-8	132	109,09	106,45	11	8	148	94,27	98,01	-9	-3
2001/02	507	100,60	99,61	3	-2	126	104,13	95,45	5	-6	193	122,93	130,41	36	45
2002/03	533	105,75	105,13	29	26	162	133,88	128,57	41	36	125	79,62	64,77	-32	-68
2003/04	525	104,17	98,50	21	-8	138	114,05	85,19	17	-24	123	78,34	98,40	-34	-2
2004/05	497	98,61	94,67	-7	-28	122	100,83	88,41	1	-16	137	87,26	111,38	-20	14
2005/06	573	113,69	115,29	69	76	216	178,51	177,05	95	94	154	98,09	112,41	-3	17
2006/07	454	90,08	79,23	-50	-119	121	100,00	56,02	0	-95	107	68,15	69,48	-50	-47
2007/08	456	90,48	100,44	-48	2	129	106,61	106,61	8	8	82	52,23	76,64	-75	-25

Източник: по данни на МОН и НСИ

Това, което според нас прави впечатление, е изключително малкият брой на подготвяните икономисти по строителство. Специалността “Икономика на строителството” се изучава само в едно висше училище в страната. През уч. 2006/2007 и 2007/2008г. броят на новоприетите и учащите рязко намалява и това се дължи на факта, че вече няма прием на студенти в задочно обучение по тази специалност.

Според цитираното изследване¹³⁴ върху образованието в страната ни влияние оказват някои от промените в обществото - като демографското състояние, развитието на икономиката, базирана на знанието, предизвикателствата на единния пазар на труда в Европейския съюз и др.

Причините за негативните явления в системата за образованието в строителните училища могат да се търсят в следните направления:

Първо, демографските промени на населението в училищна и студентска възраст.

Негативните промени в демографски процеси водят и до промени в структурата на населението. Намалява броят на лицата в училищна и студентска възраст. За периода 2004-2008г. лицата на възраст от 15 до 18г. са намалели с повече от 16%. При лицата в студентска възраст не се забелязва съществена промяна. Тези обстоятелства обясняват някои тенденции в образователната система (вж.табл.15).

Таблица 15
 Население в училищна и студентска възраст за периода 2004-2008

Показатели	2004	2005	2006	2007	2008
Население общо	7 761 049	7 718 750	7 679 290	7 640 238	7 606 551
Население в училищна възраст от 15 до 18г. (хил.)	519 740	510 822	492 016	471 023	445 510
Относителен дял от цялото население (%)	6,70	6,72	6,41	6,17	5,86
Нетен коефициент на записване на населението в образователната система (15-18г.)	82,9	83,4	83,1	82,9	83,0
Население в студентска възраст от 19 до 23г. (хил.)	542 364	536 488	532 931	527 395	523 522
Относителен дял от цялото население (%)	6,99	6,90	6,94	6,90	6,88
Нетен коефициент на записване на населението в образователната система (19-23г.)	32,2	34,0	36,4	36,3	38,3

Източник: по данни на НСИ

134 Изследване на Институт “Отворено общество” по проект “Прогнози и перспективи за развитие на българското образование”, София, 2005.

Второ, демотивация на учениците и липса на добре подготвени преподаватели – специалистите по строителство отиват в практиката, поради по-високо заплащане на труда им.

Трето, неефективно извършена реформа – голяма продължителност на обучението и невъзможност за прилагане на гъвкави модули за надграждане на знанията и уменията в следващи образователни или квалификационни степени и слаба организация на практическото обучение.

Четвърто, слабо развита система за професионално информиране и ориентиране. Строителните професии не са от най-привлекателните за младите хора. Не се полагат достатъчно усилия да се подобри имиджът им и да се осъвременят имената на строителните специалности в съответствие с новите технологии в строителството, за да бъдат по-привлекателни.

Пето, силно централизирано управление на системата за професионално образование – план-приемът се утвърждава от МОН без участие на местната власт и работодателите. В Регионалните инспекторати по образование липсва информация за учащите се в професионалните училища, за броя на новоприетите и завършващите средно професионално образование. Не се води статистика и за тяхната реализация. Тези проблеми водят до нарушаване на връзката между образованието и регионалните потребности на пазара на труда.

Шесто, остаряла материално-техническата база и оборудване в училищата. Липса на заинтересованост от страна на ръководствата на училищата за участие в европейски проекти, с помощта, на които могат да се осигурят средства за подмяна на материално-техническата база и на оборудването, както и осъществяване на обмен на ученици и преподаватели с други страни от Европейския съюз.

Седмо, недостатъчно финансиране от страна на държавата и работодателите. Липса на финансови механизми, стимулиращи интереса на работодателите към професионалното образование и обучение на работното място.

Към институционалната инфраструктура по отношение на професионалното обучение на местно равнище можем да причислим дирекциите “Бюро по труда” и общините. Бюрата по труда осъществяват посредническа дейност за намиране на работа, за професионално информиране, консултиране и ориентиране на безработните лица. Те са институция, която организира професионално или мотивационно обучение на заети и безработни лица. Общините формират политиката в областта на професионалното обучение и участват във финансирането със средства от общинския бюджет. Създадени са и обучаващи институции за формално и неформално обучение. Това са професионалните училища, професионалните гимназии и колежи, центровете за професионално обучение¹³⁵.

Центровете за професионално обучение и центровете за информиране и ориентиране са основни институции, в които се предлага информиране, ориентиране и професионално обучение на ученици и на възрастни лица¹³⁶. Според ЗПОО те могат да бъдат държавни, общински, частни, български с чуждестранно участие и чуждестранни.

Завършеното професионално образование се удостоверява с диплом за завършено средно образование, свидетелство за професионална квалификация или правоспособност, а завършеното професионално обучение с придобиване степен на квалификация се удостоверява със свидетелство за завършено основно образование

¹³⁵ Центровете са юридически лица, получили лицензия от НАПОО за осъществяване на ПОО. Те удостоверяват проведеното обучение с документи, съгласно Държавните образователни изисквания / Наредба 4 от 16.04.2003 за докум. за системата на нар. просвета, ДВ бр.41, 8.05.2003г./

¹³⁶ Възрастни са всички лица, които са постигнали интелектуална и социална зрялост, което според българското законодателство се свързва с лица над 16 годишна възраст.

или клас от средно образование и свидетелство за професионална квалификация или правоспособност¹³⁷.

На регионално равнище Областната администрация, регионалните инспекторати по образованието, постоянните и временни комисии към областните съвети за регионално развитие и дирекциите “Регионална служба по заетостта” осъществяват държавната политика по обучението и придобиването на квалификация, предлагат проекти за обучение, координират и подкрепят дейността на местните структури.

Отговорни институции в областта на професионалното образование на национално равнище са:

Министерски съвет (МС) - той определя държавната политика по отношение на професионалното обучение.

Министерство на образованието и науката (МОН), което ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение. Министърът на образованието и науката утвърждава Държавни образователни изисквания¹³⁸ (ДОИ), утвърждава Списъка на професиите¹³⁹ за професионално образование и обучение, както и програми за квалификация в системата.

Министерство на труда и социалната политика (МТСП) разработва, координира и провежда държавната политика за насърчаване на заетостта и за обучението на заети и безработни лица за придобиване на професионална квалификация, отговаря за изготвянето на годишния Национален план за действие по заетостта и участва в поддържането на Националната класификация на професиите и длъжностите.

Агенцията по заетостта (АЗ) изпълнява държавната политика по насърчаване на заетостта, посредническите услуги на пазара на труда, дейности по професионално информиране, ориентиране и обучение на безработни и заети лица.

Националната агенция по професионално образование и обучение (НАПОО) е специализиран орган на МС, създаден със ЗПОО, за лицензиране на центрове за професионално обучение (ЦПО), както и да координира дейността на институциите, които се занимават с професионално обучение, да разработва проекти, да регулира професионалното обучение, да актуализира Списъка на професиите и др.

Отрасловите министерства, представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище участват в разработването, съгласуването и актуализирането на ДОИ за придобиване на квалификации по професии, в разработването, съгласуването и актуализирането на Списъка на професиите за ПОО, дейността на Управителните съвети и на експертните комисии към НАПОО, организирането на изпити за придобиване на професионална квалификация.

На настоящият етап отговорностите по вземане на решения за провеждане на професионално обучение са силно централизирани. Регионалните и общинските структури следват указанията на централните органи. При разработването на програми за обучение е необходимо по-активно участие на органите на местната власт, в зависимост от конкретните нужди. В тази насока са необходими промени в

¹³⁷ чл. 38, Закон за професионалното образование и обучение (Обн. ДВ, бр.68/1999,...посл. изм. ДВ бр.36/2009г.)

¹³⁸ Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия определят дейностите, които се изпълняват в рамките на професията, необходимите знания, умения и професионално значими качества на личността.

¹³⁹ Списък на професиите за професионално образование и обучение, съгласно Заповед № РД01/79/24.01.08, утвърден от Министерство на образованието и науката.

нормативната уредба, законодателството в тази насока е все още много общо, когато става въпрос за регионални и местни структури.

Важен фактор за правилно и ефективно функциониране на СПО е социалното партньорство между институциите на национално, регионално и общинско равнище и на равнище предприятие.

Един от основните документи за социален диалог според нашето законодателство е Колективният трудов договор (КТД), в който партньори са организациите на работодателите, организациите на работниците и служителите.

Според направено изследване¹⁴⁰ практиката по сключване на КТД в предприятията е рядко срещана, а където има подписан такъв договор, в повечето случаи липсват заложените показатели за осигуряване на професионално обучение на заетите лица. Не се разработват и план- програми за професионално обучение, които трябва да бъдат приложени към КТД.

Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) регламентира съществуването на постоянни и временни комисии по заетостта към областните съвети. Регионалните инспекторати по образованието и службите по заетостта поддържат връзка с различни структури за социално партньорство.

Между различните министерства, които имат отношение към професионалното обучение има създадени съвместни работни групи, в които участват заинтересованите министерства и социални партньори.

На национално равнище са създадени и функционират:

- Икономически и социален съвет на България – консултативен орган, който обсъжда и дава предложения по важни въпроси за образованието, в т.ч. и професионалното, както и по проблемите за обучението за възрастни. Препоръките и решенията на този съвет имат важно практическо значение.

- Национален съвет за тристранно сътрудничество - обсъжда и дава мнения по проекти на законови и подзаконови нормативни актове и участва във формирането на политиката по професионално образование и обучение.

- Национален консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила, който осъществява дейности по съгласуване на националната политика и стратегии за обучение на работната сила, координира и контролира взаимодействието между социалните партньори и съгласуване на потребностите от професионално обучение.

За осъществяване на по-ефективна политика по отношение на професионалното обучение в сектор “Строителство” е разработен проект за създаване на свързващо звено - Център за информиране и консултиране на трипартитен признак между Камарата на строителите, конфедерацията на строителите и обучаващите институции.

Законодателството в областта на професионалното обучение след присъединяването ни към ЕС е насочено към адекватно прилагане на общоевропейските норми и понятийната база. Необходимо е и развитието на системата за професионално обучение да се осъществява в съответствие с европейското законодателство и добрите европейски политики и практики. По своята същност нормативната база, която касае професионалното обучение е универсална, т.е. отнася се за всички работници и служители в страната. Строителството, като сектор на националното стопанство се подчинява също на това законодателство в областта на професионалното образование и обучение.

¹⁴⁰ Баев, Ст. и колектив. Анализ на състоянието на продължаващото професионално обучение в страната. София, 2006.

Конституцията на Р България е основния документ, според който държавата е длъжна да създаде условия за професионално обучение на работещите и на безработните.

Кодексът на труда¹⁴¹(КТ) е нормативен акт, който урежда трудовите отношения. В него са регламентирани задълженията на страните по трудовото правоотношение и най-общите норми за професионално обучение, в смисъла на продължаващо обучение за лицата в трудоспособна възраст. Обучението се извършва по силата на договаряне между работника и работодателя. Договорите са различни, в зависимост от вида и конкретните условия за обучение:

- договорът за придобиване на квалификация¹⁴²;
- договорът за ученичество¹⁴³;
- договорът за повишаване на квалификация или преквалификация¹⁴⁴;
- договорът за квалификация с лице, което не работи¹⁴⁵.

Според нас, един от недостатъците на договорите за обучение, предвидени в КТ е, че инициативата за обучение и за подписване на съответния договор е на работодателите, а те все още не са убедени в необходимостта от обучение.

Важно е да се предвидят както стимули за работниците и за работодателите, така и санкции при неизпълнение на клаузите в договорите.

В чл. 40(3) от КТ са предвидени правата и задълженията след приключване на обучението, като работодателят се задължава да осигури подходящо работно място на обученния работник, а той от своя страна да не напуска фирмата, която му е осигурила обучение в срок до 3 години.

ЗПОО¹⁴⁶ осигурява нормативната уредба на началното и продължаващо професионално обучение, с основна цел гарантиране на качествена подготовка, съобразно нуждите на пазара на труда и в съответствие с общоевропейските принципи за признаване на резултатите от неформалното учене и с тенденциите в ЕС. Този закон урежда обществените отношения свързани с:

- "осигуряване правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности;
- задоволяване на потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труда;
- осигуряване на условия за функциониране на системата за професионално образование и обучение, основаващи се на сътрудничество между нейните институции и органите на изпълнителната власт и на местното самоуправление и на социалните партньори."¹⁴⁷

Недостатък на този закон според нас е, че не регламентира неформалните и индивидуалните форми за професионално обучение, както и провеждането на обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности. В чл. 40 на закона съвсем бегло е застъпен проблемът за валидиране и признаване на квалификациите, получени от неформално и самостоятелно учене.

Законът за висшето образование¹⁴⁸(ЗВО) урежда устройството, функциите, управлението и финансирането на висшето образование, регламентира условията за

¹⁴¹ Кодекс на труда (Обн. бр.26/1986 и бр.27/1986 г., ...посл. изм. в ДВ бр.108 и бр.103 от 2009 г.)

¹⁴² Пак там, чл.229.

¹⁴³ Пак там, чл.230, ал.1.

¹⁴⁴ Пак там, чл. 234.

¹⁴⁵ л. 235, Кодекс на труда (Обн. бр.26/1986 и бр.27/1986 г.,...посл. изм. в ДВ бр.108 и бр.103 от 2009г.)

¹⁴⁶ чл.1, Закон за професионалното образование и обучение. (обн. ДВ, бр.68/1999 г., ... посл. изм. ДВ бр.36/2009г.)

¹⁴⁷Пак там .

¹⁴⁸ Закон за висшето образование (Обн., ДВ, бр. 112/1995 г., ...посл.изм., бр. 99 от 15.12.2009 г.)

продължаващо професионално обучение в сферата на висшето образование. Всяко висше училище, на основание решение на Академичния съвет и Правилник за вътрешната дейност, има право да организира следдипломно обучение, за което се създават самостоятелни звена. Провежданото обучение може да бъде дълготрайно¹⁴⁹ и краткотрайно¹⁵⁰. Тези поделения имат различни наименования: “Сектор следдипломна квалификация”, “Център продължаващо обучение”, “Център за обучение през целия живот” и др.

ЗВО осигурява възможност за синхронизиране на системата за висше образование в България с европейските тенденции относно достъпа до качествена подготовка, възможностите за мобилност в системата и прозрачност на придобитите квалификации. По отношение изпълнението на целите на Болонския процес в ЗВО бяха направени промени, с помощта на които да бъдат преодолени основните пречки за прозрачност и справедливо признаване на квалификациите в международен аспект. Разработени са Наредба за държавните изисквания към основните документи, издавани от висшите училища и съпътстващо ги Европейско дипломно приложение¹⁵¹, Наредба за прилагане на система за натрупване и трансфер на кредити във висшите училища¹⁵², която въвежда Европейска система за трансфер на кредити и Наредба за държавните изисквания за организиране на дистанционна форма на обучение във висшите училища.¹⁵³

Законът за народната просвета¹⁵⁴ (ЗНП) осигурява основната нормативна уредба на образованието, регламентира правото на гражданите да повишават непрекъснато своето образование и квалификация, определя ролята на държавните образователни изисквания, както и реда за издаване на документи за придобита степен на образование или професионална квалификация.

На равнище средно професионално образование все още няма ефективно работеща единна система за трансфер на кредити от средното към висшето образование.

През 2006г. успоредно са проведени проучвания ECVET CONNEXION¹⁵⁵ и ECVET REFLECTOR¹⁵⁶ за възможностите за внедряване на директивата ECVET и за въвеждането на кредитна система в европейската образователна система и професионалната подготовка.

“ECVET е система, чиято цел е да улесни протичането и събирането на резултатите на обучението, което позволява да се получи опис на сертификация въз основа на единиците в резултатите на обучението (знания, умения, компетенции), които могат да бъдат събирани и пренасяни.”¹⁵⁷

¹⁴⁹ Повече от един семестър, на осн. чл.5,ал.1 от Наредба за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от ВУ/ ПМС 215 от 12.08.2004г./

¹⁵⁰ До един семестър, на осн. чл.6,ал.1 от Наредба за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от ВУ/ПМС 215 от 12.08.2004 г./

¹⁵¹ Обн. ДВ бр.75 от 12.08.2004 г.

¹⁵² Обн. ДВ бр. 89 от 30.09.2004 г.

¹⁵³ Обн. ДВ бр. 99 от 02.11.2004 г.

¹⁵⁴ Закон за народната просвета (Обн., ДВ, бр. 86/1991 г., ... посл. изм. ДВ бр. 92 от 20.11.2009 г.)

¹⁵⁵ ECVET CONNEXION е проведено от 01.2006 до 12.2006г., поръчано от Генерална дирекция “Образование и култура” към Европейската комисия за възможностите за внедряване на директивите ECVET.

¹⁵⁶ ECVET REFLECTOR е проведено от Изследователския институт за професионално образование и Държавния институт за професионално образование в Германия и се отнася до въпросите за сертификацията.

¹⁵⁷ Study on the feasibility of an ECVET system for apprentices Executive Report Conduced by ANFA and MENESR for the European – DGEAC.

Конвенция за техническо и професионално образование¹⁵⁸ е нормативен документ, според който страната ни потвърждава готовността си да разработва политики и стратегии за техническото и професионално образование, които да осигурят условия за придобиването на познания и умения за младежи и възрастни, необходими за тяхното икономическо и социално развитие.

ЗНЗ¹⁵⁹ урежда обществените отношения при:

- “насърчаване и запазване на заетостта;
- професионалното ориентиране и обучението на възрастни лица;
- посредничеството по информиране и наемане на работа в РБългария и в други държави на български граждани, граждани на друга държава - членка на ЕС, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария;
- посредничеството по информиране и наемане на работа на чужденци в Република България.”

ЗНЗ предвижда МТСП и МОН да организират и ръководят Националната система за придобиване на професионална квалификация на заети и безработни лица¹⁶⁰, както и проучване и анализ на състоянието, развитието и потребностите от професионално обучение за възрастни. Той формулира преминаването от пасивна към активна политика на пазара на труда за увеличаване на заетостта и повишаване квалификацията на работната сила, въвежда стимули за работодатели при обучение на заети за поддържане и повишаване на квалификацията в контекста на ученето през целия живот, регламентира видовете продължаващо обучение и условията за осъществяването му. Този закон допълва КТ по отношение на обучението за възрастни. В него са определени средствата за активна политика, които на осн. чл. 16 от ЗНЗ се изразходват за програми и мерки за: “програми и мерки за обучение на възрастни, за професионално ориентиране и за запазване и за насърчаване на заетостта, за разработването на национални, браншови и регионални програми за заетост и обучение на възрастни, за реализация на проекти за социална интеграция на групи в неравностойно положение на пазара на труда, за финансиране на обучение на обучаващи, разработване и отпечатване на помагала и други материали за обучение.”¹⁶¹

Този закон урежда и стимулирането на работодателите, които организират обучение за поддържане и повишаване на квалификацията на наетите служители и работници, но не са предвидени санкции за работници, които напускат фирмата веднага след обучението. Това, според нас, се дължи на факта, че не се оценяват и подбират правилно служителите, които трябва да бъдат обучени. Работодателите трябва да инвестират в обучение на тези свои служители, на които могат да предложат придвижване в кариерата или по-добро възнаграждение. Според КТ работодателят е длъжен да осигури ново работно място, отговарящо на придобитата квалификация на служителя си.¹⁶²

¹⁵⁸ Подписана в Париж на 10.11.1989г., депозитар ЮНЕСКО, в сила от 29.08.1991г., за България от 1.10.1994г., утвърдена с Решение на МС №236 от 15.06.1994 г.

¹⁵⁹ чл. 1, Закон за насърчаване на заетостта (Обн. в ДВ, бр.112/2001 г., ... посл.изм.ДВ, бр. 74/15.09.09)

¹⁶⁰ Според ЗНЗ, Националната система за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица вкл. ЦПО, центрове за информиране и професионално ориентиране, лицензирани по действащото законодателство, както и професионални училища, училища по изкуствата, професионални гимназии и професионални колежи, съгласно разпоредбите на ЗПОО и висши училища по ЗВО.

¹⁶¹ Закон за насърчаване на заетостта (Обн. в ДВ, бр.112/2001 г., ... посл.изм.ДВ, бр.74/15.09.09)

¹⁶² чл. 232,ал.1,2, Кодекс на труда.

През 2001г. е разработен първият за РБългария Национален план за действие по заетостта¹⁶³ С този план се определят действията за реализиране на държавната политика за насърчаване на заетостта, защита на пазара на труда, професионално и мотивационно обучение на безработни и заети лица. Такъв план се разработва всяка година. Той е съобразен с Европейската стратегия по заетостта и действа в областта на професионалното обучение за възрастни, като действията са свързани с целите на Лисабонската стратегия.

Националната стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010 е основен документ, който има следните приоритети:

- “усъвършенстване на условията за достъп до продължаващо професионално обучение;
- постигане на ефективно взаимодействие и координация на институциите, ангажирани с продължаващо професионално обучение;
- осигуряване на високо качество на обучението;
- повишаване на инвестициите и научно осигуряване на продължаващото професионално обучение.”¹⁶⁴

Важен документ на равнище ЕС е Европейската квалификационна рамка¹⁶⁵ (ЕКР), която ще позволи квалификационните рамки на национално и секторно равнище да се свържат, да се развият и да осигурят прозрачност на европейско равнище. Тази рамка е начин за систематизиране на професионалните квалификации в зависимост от резултатите от обучението, а не от това къде е издадена дипломата.

ЕКР съдържа общи принципи и процедури, които дават насоки за сътрудничество между заинтересованите страни на различни равнища по отношение на осигуряване на качество, валидиране, ориентиране и ключови компетенции. ЕКР е първата международна рамка, която обхваща средното професионално и висшето образование, обучението за възрастни и общото образование. Всички страни от ЕС са поканени да включат националните си квалификационни системи в рамката до 2010г. Това ще улесни трансфера, прозрачността и признаването на квалификациите.

Изготвен е график, според който, срокът за изпълнението на дейностите за разработване на Националните квалификационна рамка в България до 2009г. Страната ни участва като партньор в проект “Trans EQ Frame – приложение на ЕКР” (01. 2007 – 10. 2008г.)

Директивата за признаване на професионалните квалификации¹⁶⁶ е правният инструмент, който се отнася до признаване на професионалните квалификации в сферата на регулираните професии.

През м.март 2009г. в МОН е подписано Рамково споразумение за сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение¹⁶⁷, като основен момент е формирането на дългосрочна политика за реформиране на професионалното образование и обучение, по-добро партньорство и синхронизиране на план - приема с потребностите на пазара на труда.

По своята същност нормативната база е структурирана по-добре по отношение на обучението на безработни лица. В настоящия момент, когато безработицата в

¹⁶³ Приет с Решение 293/ 27.04.2001г. на МС/.

¹⁶⁴ Националната стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010.

¹⁶⁵ SEC(2005)957, Комисия на европейските общности, Брюксел, 07.08.2005.

¹⁶⁶ Тази директива е приета на 06.06.2005г. и замества 15 директиви. Тя премахва и модернизира съществуващия закон за признаване на професионалната квалификация.

¹⁶⁷ Подписано на 18.03.2009 в МОН, в изпълнение на Национална програма за училищно образование и предучилищно възпитание 2006-2015, www.mon.bg - сайт на Министерство на образованието и науката.

България не е особено голям проблем, в нашето законодателство трябва да се обърне по-голямо внимание на обучението на заетите лица.

Държавата въздейства върху развитието на професионалното обучение чрез финансовото осигуряване. Дейностите по професионално образование и обучение се финансират от държавния бюджет, бюджета на общините, от спонсорства, дарения, завещания, собствени приходи, национални и международни програми и други източници¹⁶⁸. “Инвестирането в качеството на човешките ресурси е част от общата социална политика на Република България.”¹⁶⁹

Обучението в професионалните училища предполага по-висока издръжка поради използването на скъпоструващо оборудване, необходимо за нуждите на учебния процес и ангажирането на по-високо квалифициран персонал и репективно по-високо равнище на заплащане.

Въвеждането на системата за делегираните бюджети¹⁷⁰ в училищата от средното образование ще реши в известна степен проблема с организацията на мероприятията за обучение и квалификация. С въвеждането на тази система неусвоените средства към края на бюджетната година няма да се възстановяват в ДБ, а ще останат в бюджета на училищата. По този начин ще стане възможно да се планират предварително мероприятията за усъвършенстване на материално-техническата база на учебните центрове в училищата. С делегираните бюджети финансовите ресурси ще се използват по-ефективно, разходите могат да се планират и да се търсят алтернативни източници на средства.

Някои от показателите, които характеризират участието на държавата във финансирането на образованието са:

- дял на публичните разходи за образование в БВП на страната;
- съотношение на разходите за образование и другите разходи на ДБ;
- съотношение на общото финансиране към броя учащи се.

Относителният дял на публичните разходи за образование са около 4% за изследвания период (вж.табл.16).

Таблица 16

Разходи за образование в България

Показател	2004	2005	2006	2007	2008
Брутен вътрешен продукт (млн.лв.)	38 823	42 797	49 361	56 520	66 728
Общо разходи от ДБ (млн.лв.)	15 198,9	16 657,3	18 276,1	22 103,40	25 442,9
Разходи за образование от ДБ (млн.лв.)	1 652,40	1 814,80	1 941,10	2 179,20	2 607,7
Относителен дял на разходите за образование от БВП (%)	4,3	4,2	3,9	3,9	4,2
Разходи за професионално образование (хил.лв.)	263 919	340 456	364 150	408 796	482 379
Относителен дял на разходите за проф. образование от разходите за образование (%)	15,97	18,76	21,9	18,75	18, 50

Източник: по данни на Министерство на финансите

168 чл. 59, Закон за професионалното образование и обучение. (обн. ДВ, бр.68/1999 г., ... посл. изм. ДВ бр. 36/2009г.)

169Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005- 2010.

170 Въведени за първи път през 90-те години, с подкрепата на Европейската комисия.

Те са все още ниски в сравнение с много страни от ЕС, където този процент варира между 5-8 %.

“Тъй като от професионалното образование и обучение са заинтересовани както отделните индивиди и работодателите, така и държавата като цяло, то всички тези стопански субекти би следвало да имат свой собствен принос за неговото финансиране“.¹⁷¹

Според нас е необходимо да се обърне внимание на децентрализираното финансиране, т.е. финансиране от общинските бюджети, като по този начин средствата могат да бъдат насочени към тези училища, които да обучават кадри според нуждите на общината. Например - общините в които строителният сектор е силно развит, са необходими по-голям брой квалифицирани кадри, а това предполага по-голям прием в училищата и съответно повече средства за обучаването им.

Инвестирането в професионално обучение на работната сила е част от общата социална политика на България, регламентирана чрез ЗНЗ и осъществявана чрез Националния план за действие по заетостта и съответните национални програми. Възлагане на обучение за възрастни, финансирано от държавния бюджет се извършва само след конкурс на оферти по силата на Закона за обществените поръчки, на лицензирани институции за професионално обучение.

Мероприятията по обучение и квалификация на безработни и заети лица, организирани от АЗ се финансират от териториалните поделения на агенцията. Финансирането на обучението за придобиване на професионална квалификация¹⁷² на работници и служители от микро- и малки предприятия се извършва при равно участие на АЗ и работодателя.

Учреден е специализиран фонд за професионално обучение и квалификация за строителния сектор¹⁷³ и е предвидено разработването на Правилник за набиране и изразходване на средствата в този фонд. Целта е да се набират средства за провеждане на необходимите обучения в строителните предприятия.

Съществен принос ще продължи да има притокът на средства от международна помощ. Според работна програма ”Образование и обучение 2010”¹⁷⁴ се предвижда в страната ни да се използват средства от Републиканския бюджет, разпределени по отговорни институции, областни и общински администрации; средства от структурните фондове на ЕС и от други международни източници; средства на работодатели; собствени приходи на доставчиците на професионално обучение; средства на местни юридически лица, спонсорства и дарения, както и лични средства за развитие на индивидуалната работна сила.

Въз основа на направения анализ на влиянието на държавната политика върху системата за професионално образование и обучение можем да направим следните изводи:

а) Професионалните училища са разпределени равномерно върху територията на страната, но това разпределение не е съобразено с потребностите от кадри в съответния район или сектор. Все още е слаба връзката между образователните институции и практиката, а качеството на обучението не е на нужното ниво. Някои наименования на професии са остарели и са непривлекателни за младите хора. Съществуващата материално-техническата база е остаряла и не отговаря на

¹⁷¹ Цекова, Е. Финансови аспекти на продължаващото обучение. // В: Продължаващото обучение днес - възможност за развитие или оцеляване, София, 2001, с. 132-140.

¹⁷² С изключение на предприятията на пълна бюджетна издръжка.

¹⁷³ Отраслов колективен трудов договор - подписан на 18.12.2008г. на осн. чл. 516 от КТ, чл. 4 от Конвенция 98 на МОТ, чл. 6 от Европейската социална харта.

¹⁷⁴ COM (2003) 683 (ОВ С 96, 21.4. 2004 г.).

изискванията на новите технологии и методи за производство, а това от своя страна води до невъзможност да се ползват обновени учебни програми и до ниско качество на професионалната подготовка.

За да бъдат решени съществуващите проблеми в средното професионално образование, подготвящо кадри за строителството е необходимо:

- да се актуализира Списъкът за професиите¹⁷⁵, като се осъвременят наименованията на някои от професиите и се въведат нови професии и специалности, съответстващи на изискванията на новите технологии;

- да се децентрализира системата за професионално образование – планирането на приема на ученици да става според потребностите на сектора в съответния район, с активното участие на работодателите при разработване на Държавни образователни изисквания, на учебните планове и изпитните програми;

- да се оптимизира мрежата от професионални училища и да се осъвремени чрез разширяване на достъпа до вечерна, задочна и неприсъствена форма на обучение и чрез въвеждането на електронно обучение и съвременни форми за практически занятия. Някои от общообразователните училища да се преобразуват в професионални гимназии, в които успешно да се съчетаят теоретичното и практическо обучение;

- да се адаптира образователната система към потребностите на пазара на труда, като се засили сътрудничество между системата за професионално образование и обучение и пазара на труда и връзката между образованието и практиката, чрез публично - частни партньорства с работодателите и браншовите организации¹⁷⁶;

- да се усъвършенства системата за по-ефективно образование в посока на придобиване на високо равнище на квалификация в съответствие с новите европейски изисквания и да се повиши качеството на образованието и придобитата квалификация, чрез повишаване квалификацията на учителите и включването им в реални производствени условия у нас и в други европейски страни;

- да се осъвремени материално - техническата база в училищата чрез активно участие в програми на ЕС;

б) Институционалната инфраструктура в областта на професионалното обучение е сравнително добре организирана на територията на страната. За осъществяване на по-ефективна политика по отношение на сътрудничество на национално ниво е необходимо създаването на Съвет за партньорство между министерствата, институциите за професионално образование и обучение, в т.ч. средните професионални и висшите училища и организациите на работодателите, работниците и служителите на секторно ниво. По този начин ще стане възможно балансирането между търсенето и предлагането на образователни услуги според потребностите на сектора.

в) За да се усъвършенства законодателството по отношение на професионалното образование и обучение е необходимо:

- да се стимулира участието на работодателите и на браншовите организации в обучението и квалификацията на своите служители и работници, като за целта е необходимо работодателите да участват при подготвяне на учебните програми на институциите за професионално образование и обучение и при проверката на усвоените знания;

- да се стимулира партньорството между обучаващите институции и

¹⁷⁵ www.mon.bg - в проекта за нов Списък на професиите, като нови професии и специалности, касаещи сектор “Строителство” са включени професията “брокер” и специалност “изолации в строителството” към професията “строител- монтажник”.

¹⁷⁶ Национална програма за реформи 2007-2009.

практиката, чрез договаряне на практическо обучение и стажуване в реална работна среда за натрупване на опит. За да има синхрон между практиката и обучението, е необходимо хората от практиката да участват в обучението на персонала и обратно преподавателите от обучаващите институции да посещават производствения процес, запознавайки се с новите технологии;

- да се обърне по-голямо внимание и на проблема с признаване на квалификациите, придобити от самостоятелно и неформално обучение, т.е. валидирането на знанията и уменията, така че кадрите да са мотивирани да продължават професионалното си обучение.

г) Все още съществуват проблеми по отношение на финансовото осигуряване на професионалното образование и обучение. Във връзка с усъвършенстване на системата за професионално образование и обучение е необходимо:

- да се отдели по-голям процент от БВП на страната за професионално образование и да се актуализира издръжката за един ученик по професия. В законодателството, касаещо това образование, да се предвидят финансови стимули и данъчни облекчения за работодателите, които инвестират в него;

- да се използват по-ефективно предвидените за професионално обучение средства по програми на ЕС;

- да се промени вътрешно нормативната уредба във всяка организация, като се предвидят възможности за набиране на средства за обучение на персонала.

Имайки предвид, че непрекъснатото усъвършенстване на работната сила е изключително важно условие и ключ към конкурентната способност на икономиката на страната ни, е необходимо от страна на държавата да се предприемат адекватни мерки за повишаване качеството на работната сила.

2.2. Сравнителна характеристика между системите за професионално обучение в България и в други европейски страни

След присъединяването към ЕС Европейската социална харта¹⁷⁷ регламентира правото на равни шансове за придобиване на професия и заетост чрез:

- достъп до работа, защита от уволнение, реинтегриране;
- професионално ориентиране, обучение, преквалифициране и професионална рехабилитация;
- професионална кариера, включително повишение.

Анализът на опита на страните от ЕС и адаптирането на техните подходи и практики у нас може да даде добри резултати. Приемането на европейските образци в нашата система за професионално образование и обучение може да доведе до повишаване ефективността от обучението, качеството и мобилността на работната сила, конкурентната способност на фирмите.

“Ключова тенденция на съвременното образование е създаването на световно образователно общество.”¹⁷⁸

Основните стъпки за изграждане на европейско общество на знанието са насърчаване овладяването на нови знания, приближаване училището до практиката, увеличаване на инвестициите в професионалната подготовка.

¹⁷⁷ Сборник коментари на Европейската социална харта, Конфедерация на независимите синдикати в България, София, 2003, с.96-97.

¹⁷⁸ Вълчев, Р. Образователните системи в страните от Европейския съюз, www.opened-bg.com- Opened Education Centre.

В зависимост от образователните традиции в Европа съществуват четири типа образователни системи¹⁷⁹:

- Скандинавски - (Дания, Швеция, Финландия, Норвегия, Исландия).
- Англосаксонски - (Англия, Северна Ирландия, Шотландия).
- Континентално европейски- (Германия, Австрия, Холандия, Белгия).
- Латинсредиземноморски - (Франция, Испания, Португалия, Гърция).

В повечето от европейските страни приоритет има професионалното образование¹⁸⁰. В Германия, Австрия, Холандия, Швеция, Италия училищата за професионално образование са между 70-80 % , а най-слабо развита е системата в Португалия и Ирландия, където те са около 20 % от общия брой на училищата. В останалите европейски страни разпределението между професионалните и общообразователните училища е наполовина. В България професионалните училища са около 15%, което я нарежда на последно място сред европейските страни.

В европейските страни съществуват полезни практики¹⁸¹ при осъществяване политиката на професионалното образование в контекста на повишаване качеството на работната сила.

Дейностите по професионално образование в Дания са организирани, така че да предоставят на фирмите квалифицирани специалисти, които да могат да се адаптират към пазара на труда. Специално внимание се обръща на улесняването на прехода от училището към работата.

В Германия е развита “дуална система” на образованието, при която успешно са съчетани теоретичното и практическото обучение. В Белгия се обръща особено внимание на качеството на обучението и степените на съответствие на прилаганите в момента професионални квалификации с текущите и бъдещите потребности, а във Франция с въвеждането на Рамковия закон от 1989г. и Петгодишния закон от 1993г. на всички младежи преди да напуснат образованието се предлага професионално обучение. Основната цел е да се гарантират не само теоретичните, но и професионалните умения.

В Ирландия професионалното обучение се разглежда като един от основните фактори за поддържане на висококвалифицирана работна сила в “обществото на знанието”.

Министерствата на образованието и отрасловите министерства в тези страни са пряко свързани с присъждането на степени за професионална квалификация. Държавата участва във финансирането и има право да контролира дейността на образователните институции. Важна функция на държавата е участието в международната образователна политика за трансфер и обмен на програми и специалисти.

Професионално обучение в различните страни предлагат обучаващите предприятия, организациите с търговска цел, агенциите по заетостта, обучаващите институции, центровете за професионално обучение, организациите с идеална цел и обществените организации. Като обучаващи институции са известни обществените колежи и колежи за продължаващо обучение, народните гимназии (Швеция, Дания, Финландия и Норвегия). Центрове за професионално обучение има в почти всички страни. Те са инструмент за активна политика на пазара на труда. В повечето страни

¹⁷⁹ Vaniscotte, Fr. Europe de Leducation, Paris, 1989.

¹⁸⁰ Мерджанова, Я. Типология на европейските системи за професионално образование. // Стратегии на образователната и научната политика, бр.4, 1999.

¹⁸¹ Съвет за икономически растеж- Предложения за координирани действия между институциите и работодателските организации в областта на професионалното обучение и популяризиране на дестващите програми за професионално обучение.

от ЕС има традиционни институти за дистанционно и виртуално обучение. Това обучение има много предимства, защото е гъвкаво и достъпно, без времеви и пространствени бариери. Във Финландия това обучение е достъпно на всички нива на образование. Разпространено е и в Норвегия, Англия и Испания. Според направеното изследване на професионалното обучение в страните от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) съществуват и известни пропуски в обучението на хора от различни социални групи: хората с най-ниско образование и ниво на грамотност, населението над 50-годишна възраст, работниците от малки предприятия, за които достъпът до обучение е труден, наетите за физически труд, които имат малка възможност за обучение.

И в европейските страни, както и у нас, методите за обучение са разделени в две основни форми: вътрешно обучение (на работното място) и външно обучение.

Всички държави от ОИСР¹⁸² предприемат мерки относно професионалното обучение на национално ниво. Тези мерки са общи планове за действие или конкретни програми. Те имат сходни социални и икономически цели: увеличаване възможностите за учене, подобряване на знанията и уменията, базово образование за неграмотните и социално интегриране, както и намаляване на безработицата, повишаване на конкурентната стабилност на работната сила, по-добро представяне на пазара на труда.

В Португалия са поставени различни цели, но приоритет има обучението на ниско квалифицираните. В Дания, Финландия, Норвегия, Швеция и Англия се полагат усилия за осигуряване на възможности за учене на всички възрастни. В политиката на Испания относно професионалното обучение важен момент е подобряването на достъпа до обучителни мероприятия.

От гледна точка на пазара на труда, в различните страни съществуват различни подходи, но всички те са насочени към подобряване на възможностите за повишаване на квалификацията и за преквалификация, за повече знания и умения. В Дания реформите за образование на възрастните се стремят да обединят продължаващото образование и обучение в единна система. В Испания е създадена Национална система за професионално образование, която цели развитието на професионалното, отделно от общото образование.

Цел на повечето държави е да активизират политиките, като повишат вниманието към активните мерки на пазара на труда, вместо пасивно получаване на помощи за безработни. В различните страни съществуват стимули за работниците и за работодателите, които организират обучение.

В Испания, Норвегия и Швейцария има данъчни облекчения при организиране на обучения и за работниците и за работодателите, във Финландия има данъчно облекчение за компенсиране на доходите на работниците, които участват в обучение. В някои страни има обучителна застраховка за безработни, която покрива пропуснатите ползи от помощите за периода на обучение, а във Финландия и Дания се прилага метода на професионална ротация - ако служител ползва отпуск за обучение, мястото му се заема от регистриран безработен.

Страните от ЕС имат приети мерки и решения към групите в неравностойно положение – трайно безработни, хора с увреждания, нискоквалифицирани или неграмотни, хора от изостанали райони или имигранти. Мерките в различните страни са сходни: целеви програми за финансиране, програми за интеграция, мерки за по-лесен достъп до образователните институции, субсидии за групи със специални нужди.

¹⁸² Отвъд риториката: Обучение на възрастни - политики и практики, 2003, с. 70-75.

Според цитираното анкетно проучване¹⁸³ потребностите от обучение се оценяват и планират в повечето европейски страни. Над 80% от фирмите във Франция, Швеция, Ирландия и Испания планират потребностите от обучение на персонала си. Най-рядко такива анализи се правят в България. Най-често използваните методи за такива анализи са предложенията на преките ръководители, анализ на бизнесплановете, системна оценка на потребностите от обучение, оценка на изпълнението на работата на служителя и молби от работниците и служителите. Писани стратегии и политики за обучението на персонала в над 75% от фирмите има във Великобритания, Норвегия и Холандия.

Качеството на образователните системи е един от основните приоритети на страните от ЕС. Контролът се извършва по комбинирани критерии, в т.ч. и мониторинг на системите като цяло. Контролът на качеството е “елемент на една ефективна система за учене при възрастните”.¹⁸⁴ Оценяването и контролът са задача на различни институции в различните страни. В Дания има Институт за оценяване към министерството на образованието, в Швеция тази задача е възложена на Национална агенция по образованието, в Испания – на национално ниво е създаден Директорат за инспекция на образованието, а в Англия е създадена нова недепартаментна обществена организация, отговаряща за осигуряване на качествен контрол, наречена Служба за стандарти в обучението.

За обучението, предлагано от частния сектор, също има различни системи и механизми за контрол. Такива са системите “ЕдуКва” в Швейцария и “Инвеститори в хората” в Англия.

Партньорството по отношение на политиките за професионално обучение има различно изражение и влияние във всяка страна. В Португалия и Испания се подписват тристранни споразумения за увеличаване на възможностите за учене, в Дания има комитети и съвети, които поемат отговорността на всички нива, в Англия е създаден Национален консултативен съвет за образование и обучение.

Във Финландия¹⁸⁵ социални партньори, които участват в планирането и реалното функциониране на системата на всички нива са:

- Съвет за обучение на възрастни – подчинен на правителството и има задача да проучва, разработва и оценява образованието и обучението.
- Комитети за обучение – създават контакти между образованието и трудовия живот.
- Изпитни комитети – организират и контролират провеждането на изпити.
- Консултантски комитети – формират се в учебните заведения за професионално обучение и развиват връзките с местните предприятия и потребности на кадри.

Партньори в провеждането на политики за образование на възрастни във всички страни от ЕС са министерствата на образованието и образователните институции, министерствата на труда и институциите за обучение на възрастни, както и социалните партньори, синдикалните организации, както и организациите на работодателите и организациите на работниците. Проблем при почти всички е липсата на координация между партньорите на всички нива. За целта, в различните страни са създадени организации или агенции за разработване на политики за обучение на възрастни и за координация между партньорите.

¹⁸³ Проект “Price waterhouse cranfield”- изследване на добрите политики и практики по обучение и развитие на персонала.

¹⁸⁴ Отвъд риториката: Обучение на възрастни - политики и практики, 2003, с.82.

¹⁸⁵ www.mon.bg - сайт на Министерство на образованието и науката.

Финансирането на обучението в европейските страни, както и у нас, е задача на работодателя, на самия индивид или на държавата. В някои случаи самофинансирането е с помощта на заеми или грантове, които са също обществени механизми за стимулиране на ученето. Обучението на заетите лица се финансира от работодателите, а държавата финансира голяма част от обучението на безработните. В някои от страните, в които обучението е децентрализирано, във финансирането участват и общинските власти. Средствата от международните източници се използват във всички разглеждани страни.

Като добра практика в професионалното обучение на страните от ЕС може да се определи съвместното участие на страните в проекти и програми, финансирани от ЕС. Инвестирането в развитието на хората е част от социалните политики на всички страни, вкл. България. За периода 2000 - 2007г.¹⁸⁶ представители на сектор "Строителство" са участвали в 25 проекта, като партньори са им били Германия, Франция, Испания, Португалия.

Европейската комисия предвижда осъществяване на ново поколение от програми на ЕС за периода 2007 - 2013г.¹⁸⁷, което включва две големи интегрирани програми:

- Нова интегрирана програма за мобилност и сътрудничество в ученето през целия живот.
- Нова програма Темпус Плюс за сътрудничество между страните членки и държавите, граничещи с ЕС.

Подчертава се необходимостта от системи за учене през целия живот, основаващи се на компетентности, при които ученето в различни условия и контексти може да се оценява и свързва в последователна и прозрачна рамка. Важен момент в политиката за професионално обучение на различните страни е въвеждането на национални квалификационни рамки. Утвърждаването им ще доведе до признаване на всички видове учене, а това от своя страна ще мотивира хората да продължават да учат.

Някои от страните в ЕС¹⁸⁸ вече имат квалификационни рамки. Във Финландия има такава от 1994г. Тя се базира на изпити върху компетентността, независимо от начина на придобиване на знания и умения. В Испания е създаден Национален институт за професионална квалификация за акредитиране на квалификацията, а в Англия съществува Единна система за национална професионална квалификация

Финландия е първата страна, в която е въведена интегрирана концепция за валидиране на неформалното и самостоятелното учене. Тази концепция е част от Стратегията за учене през целия живот. Образователната система се основава на компетентности, придобити извън формалното образование. Националният борд за образование е институцията, която играе ролята на планиращ и експертен орган, който отговаря за професионалното образование и професионалното обучение за възрастни в страната.

Препоръките по отношение на професионалното обучение в европейските страни са свързани с:

- "въвеждането на европейска квалификационна рамка за учене през целия живот и запознаването с EVROPAS документацията¹⁸⁹;
- въвеждането на кредитна система в професионалното образование и

¹⁸⁶ Вж. приложение 12, по данни на Център за развитие на човешките ресурси.

¹⁸⁷ Междинна оценка на Европейската комисия от 2004 г.

¹⁸⁸ Отвъд риториката: Обучение на възрастни- политики и практики, 2003,с.80.

¹⁸⁹ Европас – CV, Европас – мобилност, Европас - приложение към дипломата, Европас - езиково портфолио, Европас - [приложение към сертификата](#).

обучение;

- обща рамка за осигуряване на качество - самооценяване на ниво система и на ниво обучаваща институция."¹⁹⁰

Важна задача на страните от ЕС е изграждането на Национална квалификационна рамка (НКР) за УЦЖ.

Европейската квалификационна рамка (ЕКР) е инструмент за сравнение на квалификационните степени по националните системи за квалификация, както и на системите, разработени от национални секторни организации. Чрез ЕКР ще се улесни сравняването на квалификациите и свободното движение на работната сила на европейския пазар на труда.

Предложението за въвеждането на ЕКР идва след като е отменено взетото през 1985г. решение за въвеждане на система за съответствие на професионалното образование и обучение, което се оказва неефективно и е отменено¹⁹¹.

В ЕКР са дефинирани осем нива на резултати от ученето в общообразователни институции, в средните професионални и висшите училища.

Задачите на ЕКР са:

- “осигуряване на възможност за по-добра връзка с потребностите на пазара на труда;
- да подпомага признаването на компетенциите, придобити извън обучаващите институции;
- да подпомага разбирането и признаването на квалификациите, придобити в други държави;
- да подпомага разбирането и признаването от висшите училища на квалификациите, придобити в професионалното образование и обучение.”¹⁹²

Необходимо е страните да съпоставят своите национални системи с ЕКР, да разработят НКР и да гарантират, че до 2012г. техните сертификати и дипломи ще съдържат съответната степен по ЕКР¹⁹³.

Признаването на неформалното и самостоятелното учене е включено в политиките на много държави. Важен принос към развитие на процесите на валидиране в Дания има системата за стратегическо развитие на служителите. Тя е създадена от социалните партньори Конфедерацията на датските индустрии и Съюза на металоработниците. Целта е да се идентифицират и измерят компетентностите в рамките на предприятията. Системата е свързана с колективния договор между социалните партньори и позволява на всеки служител да участва в курсове в рамките на непрекъснатото професионално обучение в продължение на най-малко две седмици годишно. По силата на Закона за обучението на трудовия пазар, от 1996 г. насам центрове за обучение на трудовия пазар (АМУ¹⁹⁴) и колежи за професионално образование и обучение предлагат индивидуална оценка на компетентностите за консултативни цели и съставянето на индивидуални планове за продължаващо обучение. Стандартните схеми за професионално обучение допускат освобождаване от части от обучението, въз основа на предходен професионален опит. “Каталози” за трансфера на кредити по професионални, общи или теоретични предмети показват как и къде може да се получи такава отстъпка във формалната система.

В законодателството на страните от ЕС са възприети мерки за стимулиране

¹⁹⁰ Брозиг, К. Политика на Европейския съюз в сферата на професионалното образование и обучение-приложение в България, Национален форум, септември 2008, Стара Загора.

¹⁹¹ СОМ(2007)680, 6.11.2007 -решение на европейския парламент.

¹⁹² Е в р о п е й с к а к в а л и ф и к а ц и о н н а р а м к а .

¹⁹³ СОМ(2007) 0234 (COD), Решение на Европейския парламент и Съвета, Брюксел, 6.11.2007.

¹⁹⁴ В Дания се наричат центрове за непрекъснато професионално обучение.

развитието на професионалното обучение на работниците. Предвидени са задължително финансиране от страна на работодателите и финансови наказания за фирми, които не отделят определените от правителството средства. Съществуват и поощрителни мерки - награди или знак за качеството за фирмите, които предлагат най-много и най-добро обучение. В някои от страните (Испания, Франция, Финландия, Швейцария) е въведен задължителен данък за финансиране на обучението, в други се отделят средства на базата на междусекторни или секторни споразумения. В Англия задължителния данък, наложен на фирмите е залегнал в устава на бордовете за професионално обучение в областта на строителството.

В Англия са сключени допълнителни споразумения, инициирани от работодателите и осъществени с помощта на Съветите за квалификация по сектори. Тези съвети са организирани на национално ниво и предоставят на работодателите възможност да организират и ръководят стратегически действия, насочени към посрещане на нуждите от квалификация в техния сектор, като в замяна на това получават значително финансиране от държавата.

На национално равнище се полагат усилия за хармонизиране на българското законодателство с политиките и програмите на ЕС. Целта е на всеки гражданин да бъде осигурено правото на качествено професионално образование.

Мероприятията в областта на професионалното обучение са насочени към осъществяването на общоевропейските цели¹⁹⁵:

- осигуряване на единни изисквания към качеството на професионалното образование и обучение, прозрачност на квалификациите, изграждането и поддържането на система за обучение на лицата над 16 годишна възраст в контекста на учене през целия живот;
- повишаване качеството и привлекателността на професионалното образование и обучение;
- създаване на нормативна основа за признаване на резултатите от неформалното учене;¹⁹⁶
- разработена е стратегия за развитие на дейността на НАПОО до 2010, като посочените в нея приоритети са съобразени с европейските политики в областта на професионалното обучение.

Като вземем предвид политиките и практиките за професионалното обучение в страните от ЕС можем да направим следните изводи:

Първо, в сравнение със страните от ЕС професионалните училища в България са значително по-малко. Необходимо е някои от общообразователните училища да се реструктурират в професионални гимназии, като предварително се оцени и анализира състоянието на пазара на труда. Необходимо е да се усъвършенстват образователните програми в посока придобиване на високо равнище на квалификация в съответствие с новите европейски изисквания и в тях да се съчетаят успешно теоретичното и практическото обучение, така че след завършване на професионални училища във фирмите да постъпват квалифицирани специалисти. В страната ни все още не съществува реален преход от образованието в практиката. Не е въведена в ефективно действие и системата за трансфер на кредити между средните и висши училища.

Второ, в България и в европейските страни не се полагат достатъчно усилия за обучение на хората с най-ниско образование и ниво на грамотност, населението над

¹⁹⁵ Баев, Ст. и колектив. Анализ на състоянието на продължаващото професионално обучение в страната, София, 2006.

¹⁹⁶ чл. 40, Закон за професионалното образование и обучение (Обн. ДВ, бр.68/1999,...посл. изм. ДВ бр.36/2009г.).

50-годишна възраст, работниците от малки предприятия, за които достъпът до обучение е труден и наетите за физически труд, имащи малка възможност за обучение.

Трето, в българските строителни предприятия не се оценява персоналят и не се планират потребностите от професионално обучение. СПО може да се усъвършенства чрез създаване на система за непрекъснато обучение в контекста на ЕКР за учене през целия живот във всеки сектор и да се разработят механизми за стимулиране на фирмените инвестиции в обучение на персонала. Оценяването на ефективността от обучението на персонала е важен елемент на управленската политика. То може да насочи ръководителите към избиране на най-подходящите програми за постигане на целите. За целта се използват различни подходи: формална оценка веднага след обучението, неформална оценка от прекия ръководител, неформална оценка от обучаващия. Според нас недостатък при оценяване на обучението, в рзличните европейски страни, както и в България, е че оценките се правят, с използване предимно на количествени показатели като “брой на обучените” и “разходи за обучение”. За целта е необходимо разработването на система от количествени и качествени показатели. Важен елемент за управлението на СПО е да се оценяват и планират потребностите от обучение, както и да се контролира качеството на проведените обучителни мероприятия.

Четвърто, законодателството в областта на професионалното образование и обучение трябва да се усъвършенства като се предвидят данъчни облекчения за работниците, които участват в обучения и за работодателите, които предлагат такива на своите работници, да се предвидят заеми за желаещите да продължат обучението си и стимули за работниците и за работодателите. Необходимо е да се създаде единна национална система за оценяване и признаване на знанията и уменията, придобити от неформално или самостоятелно учене и да се координират дейностите по професионално обучение на ниво организация, на ниво сектор и на национално ниво.

Пето, качеството на професионалното образование и обучение в строителството не е на нужното ниво. Не се контролират достатъчно ефективно дейностите по обучение на персонала. За целта е необходимо да бъде създаден Контролен съвет към всеки областен център на Камарата на строителите, на който да бъде възложено оценяването и контролът на проведените обучения по строителни специалности.

В заключение бихме искали да подчертаем, че СПО се намира в непрекъснато развитие. Невъзможно е да не се допускат грешки. За РБългария като нова страна – член на ЕС е важно да се стреми да избягва слабостите, допускани в другите държави и да оценява правилно и възприема положителните практики от международния опит.

2.3. Тенденции в развитието на основните параметри на системата за професионално обучение в сектор “Строителство”

В свое изследване група учени¹⁹⁷ посочват професионалното обучение на персонала като един от най-важните фактори, които влияят върху конкурентната способност на фирмите. Според тях съществуват множество негативни тенденции в развитието на работната сила, които оказват влияние върху СПО, например:

- “трайна тенденция на загубване на квалификация на всички нива в йерархията;

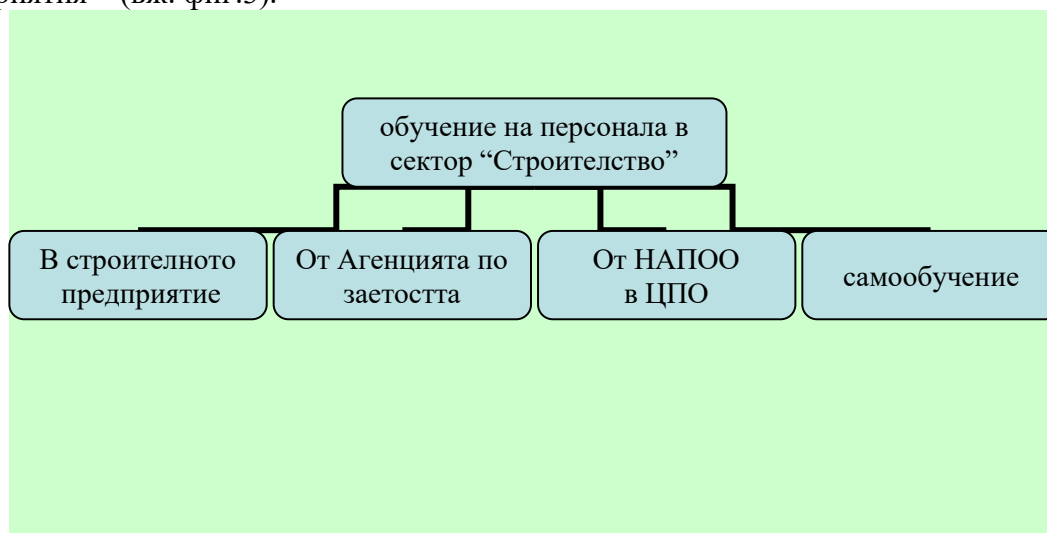
¹⁹⁷ Илиев, Й. и колектив. Конкурентоспособност на българските индустриални фирми. – София: унив. изд. “Стопанство”, 2005.

- силно подценени, дори преустановени процеси на дейности по повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила;
- тенденция към влошаване структурата на персонала, в т.ч. и на професионално- квалификационната и на образователната структура;
- не нараства относителният дял на “качествената част” на работната сила- респективно делът на хората на знанието;
- прекъсната или силно нарушена е връзката между образователната система и производствената практика;
- мотивацията на персонала намалява.”¹⁹⁸

Според нас тези тенденции се отнасят с пълна сила и за сектор “Строителство”. Под влиянието на различни причини в последните няколко години в голяма част от строителните предприятия се говори за “деквалификация” на работната сила. Не малък принос в това отношение има липсата на положителни промени в системата на образованието. Тази тенденция се отнася за всички нива на персонала – работници, специалисти и ръководители.

Въвеждането на нови или подобрени методи на производство, нова структура или организация на дейността на строителните предприятия са някои от предпоставките за организиране на мероприятия за повишаване на квалификацията на персонала.

Придобиването на нови и усъвършенстването на съществуващите професионални умения на заетите в строителните предприятия се осъществява чрез участието им в мероприятия за продължаващо професионално обучение, организирани от Агенцията по заетостта, от Националната агенция за професионално образование и обучение, от Центровете за професионално обучение и от самите предприятия¹⁹⁹(вж. фиг.3).



Фигура 3. Видове обучаващи институции

Проблемите, свързани с обучението на персонала в строителните предприятия, налагат и изследването на системата за професионално обучение на персонала в сектора, изследване на нейната структура и елементите ѝ. Чрез използването на различни подходи ще анализираме дейностите по обучение на персонала, за да

¹⁹⁸ Илиев, Й. и колектив. Конкурентоспособност на българските индустриални фирми. – София: унив. изд. "Стопанство", 2005.

¹⁹⁹ чл. 60, Закон за насърчаване на заетостта (Обн. в ДВ, бр.112/2001.посл.изм., бр.74/ 2009)

получим реална картина за състоянието в момента. При анализа се появяват трудности, които произтичат от следните причини:

- непълна и неточна информация, поради съществуващият все още сив сектор;
- нежелание за съдействие от страна на строителните фирми.

За целта нашето изследване ще премине през няколко етапа:

Първо. Проучване на правно – законодателната уредба и съществуващите анализи за професионалното обучение в сектор “Строителство” за периода 2004 - 2008 година.

Второ. Провеждане на анкетно проучване за набиране на първична информация от пропорционално подбрани малки, средни и големи строителни предприятия в страната.

Трето. Оформяне и анализ на крайните резултати от изследването.

За анализа на статистическата информация използваме статистически методи, които дават възможност да се установят тенденциите в динамиката на елементите. При изследването използваме и метода на анкетното проучване²⁰⁰. То има за цел да набере първична информация за това: как функционира системата, провеждат ли се обучение и мероприятия за повишаване квалификацията, инвестират ли в тези мероприятия строителните предприемачи? На тази основа се правят изводи за това дали системата функционира ефективно.

Изследваните строителни предприятия са подбрани така, че тяхната съвкупност да ни даде реална представа за образователното и квалификационно ниво на заетите в сектор "Строителство". За сравнение на резултатите е използвано изследването на работната сила в сектора, направено от Фондация “Анализ на риска”²⁰¹. Фирмите са с различен опит в строителството. Някои от тях са създадени по време на изследвания период. Формирането на строителния сектор не е приключило. Това става ясно от постоянно продължаващата регистрация на фирми в Централния професионален регистър на строителя, която стана задължителна от 01.01.2008г.(вж.табл.17).

Таблица 17

Структура на изследваните предприятия от сектор “Строителство”

Изследвани строителни предприятия	
Според формата на собственост	
Вид	брой
ЕТ	11
ЕООД	38
ООД	55
АД	22
Според средносписъчен брой на персонала	
Вид	брой
малка (до 50 души)	65
средна (от 51 до 200 души)	35
голяма (над 201 души)	26

²⁰⁰ Вж. приложение 14.

²⁰¹ Ченгелова, Е. Изследване на работната сила в строителния отрасъл. –София : ФАР, Фондация “Анализ на риска”, февруари- март 2008.

Строителният пазар бележи трайна тенденция на увеличение за периода 2004-2008г. Някои от условията за развитието на сектора през изследвания период са:

- висока доходност от продажбата на строителна продукция;
- навлизане на много чуждестранни инвеститори;
- благоприятни кредитни условия;
- сравнително ниски производствени разходи.

Образователното равнище на персонала във всяка фирма зависи от няколко по-важни фактора: “характер на дейността, която фирмата осъществява, състояние на техническите средства, с които разполага и сложността на използваните технологични процеси.”²⁰²

Факт е, че на пазара на труда има свободна работна ръка, която не отговаря на съвременните изисквания за квалификация. Тава налага ръководителите на строителни предприятия да наемат частично подготвени работници и служители и да инвестират в тяхното обучение.

Обучението на заетите в съответното предприятие е свързано преди всичко със спецификата на производствения процес. Строителството е един от най-трудоемките сектори на икономиката. Дейностите протичат на открито, при различни климатични условия, трудът е предимно ръчен и тежък. Тези особености предполагат не високия престиж на строителната професия и са причина в сектора да са ангажирани нискоквалифицирани и нискообразовани лица, както и лица от малцинствените групи.

Текуществото на персонал е характерно за сектора (вж. приложение 2). За да бъде преодоляно е необходимо да се проведат мероприятия по обучение на персонала, повишаване на квалификацията или усвояване на втора професия, което предполага по-добро възнаграждение и може да мотивира работниците.

В изследване²⁰³ на работната сила в строителството интерес представлява структурата на наетия изпълнителски персонал (работници)(вж.табл.18).

Таблица 18

Численост на наетите работници в строителните фирми в България²⁰⁴

Численост	%
Общо	100
до 10	4,6
от 11 до 50	36,7
от 51 до 100	27,5
от 101 до 200	19,2
от 201 до 300	5,4
над 300	6,6

От табл.18 се вижда, че около 42% от фирмите в строителството са малки, с персонал до 50 души. В такива фирми няма възможност за обучение на работниците с откъсване от производството, защото това пречи на производствения процес. Разработването и прилагането на планове за обучение на персонала се наблюдава предимно в големите фирми, които имат възможност да инвестират в развитие на своите служители. В малките фирми няма звено или служител, който да се занимава с

²⁰² Пачев, Т. Управление на човешките ресурси. – София: изд.“Стопанство”, 2005, с.149.

²⁰³ Ченгелова, Е. Изследване на работната сила в строителния отрасъл. – София: ФАР, Фондация “Анализ на риска”, февруари- март 2008.

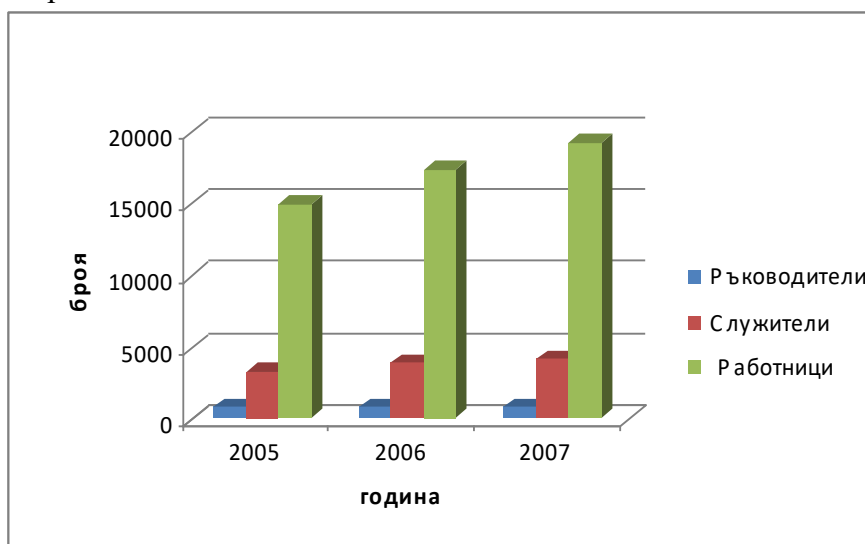
²⁰⁴ Ченгелова, Е. Изследване на работната сила в строителния отрасъл. – София: ФАР, Фондация “Анализ на риска”, февруари- март 2008.

управлението на персонала. Нуждите от обучение не се изследват и ако е проведено професионално обучение, то е непланирано, а инцидентно, в зависимост от конкретна нужда.

Друга причина за “засилване” интереса на работодателите към повишаване на квалификацията на заетите, е че според чл. 228а от КТ²⁰⁵, работодателят е длъжен да осигури условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на заетите в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие.

За изследвания период в строителните предприятия, които бяха анкетирани, се наблюдават някои тенденции:

- Общият брой на заетите в изследваните строителни фирми за периода 2005-2007г. се увеличава с 28% (вж. Прил. 3) В структурата на кадрите съотношението между ръководители, служители и работници е относително постоянно, като около 3% от заетите са ръководители, 17% - служители. Най-голям е процентът на заетите в строителството работници – 80%.

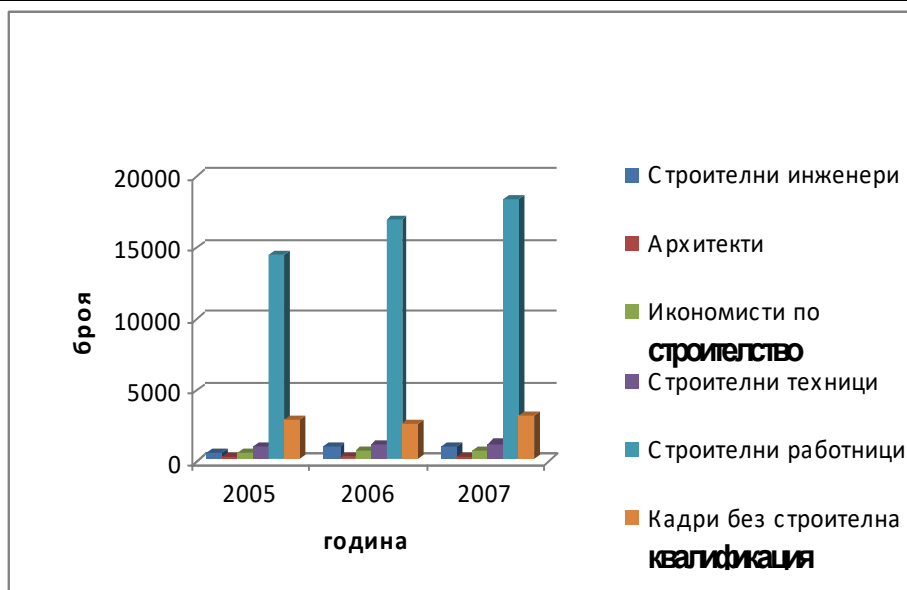


Фиг. 4. Списъчен брой на кадрите в изследваните строителни предприятия за периода 2005-2007.

Източник: По данни от собствено анкетно проучване.

В малките предприятия някои от длъжностите се съвместяват и се изпълняват от един служител, а много често от самия ръководител. Тъй като изследваните строителни предприятия са предимно малки и средни от частния сектор, интересът на техните собственици е да поддържат минимално необходим персонал. Относителният дял на кадрите със строителни специалности е сравнително висок, като варира от 85 до 87% за трите изследвани години(вж. приложение 4).

²⁰⁵ Вж. чл.228а от Кодекса на труда.



Фиг. 5. Видове кадри със строителни специалности в изследваните строителни предприятия за периода 2005-2007г.
 Източник: по данни от собствено анкетно проучване

Посоченият висок процент, според нас, не е съвсем реален, защото в голяма част от фирмите, които бяха анкетирани, към строителните работници са включени и много без специалност. Това се дължи на обстоятелството, че не се води точна статистика каква е придобитата професия на работника, а какво той на практика прави.

- Строителните специалисти - инженери, архитекти и строителни техници са около 11% за 2005г. и 13% за 2007г. Наличието само на 0,82 - 0,85% архитекти се дължи на факта, че много от изследваните предприятия са малки и възлагат изработването на проекта на архитект на свободна практика. Много нисък е процентът на наетите строителни техници, за изследваните години той е само около 5%. Наличието на кадри без строителна квалификация говори от една страна за липсата на квалифицирани такива на пазара на труда, а от друга, че поради бързите темпове на развитие за изследвания период за сектора са необходими много кадри.

- Интерес за нашето изследване представлява и възрастовата структурна заетите в сектора.

Към март 2008г. възрастовата структура на заетите в строителството има следния вид:

Таблица 19

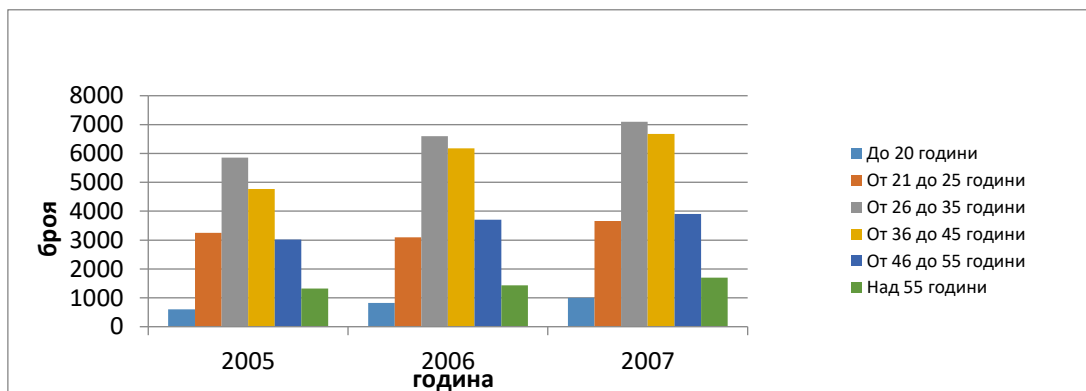
Възрастова структура на заетите в строителството²⁰⁶

	Общо	до 20г.	21-30г.	31-40г.	41-50г.	51-60г.	над 60г.
Мъже	100	0,6	4,9	40,9	46,3	6,9	0,6
Жени	100	-	10,7	37,9	37,9	12,7	0,9

Най-голям относителен дял на заетите в строителството мъже е в границата 31 – 50г. възраст. Подобна е ситуацията и при жените. Впечатление прави високият процент на заетите жени на възраст между 51-60г. – почти двойно по-висок от заетите мъже, като тези жени са заети предимно в административното и финансово

²⁰⁶ Ченгелова, Е. Изследване на работната сила в строителния отрасъл. – София: ФАР, Фондация “Анализ на риска”, февруари- март 2008.

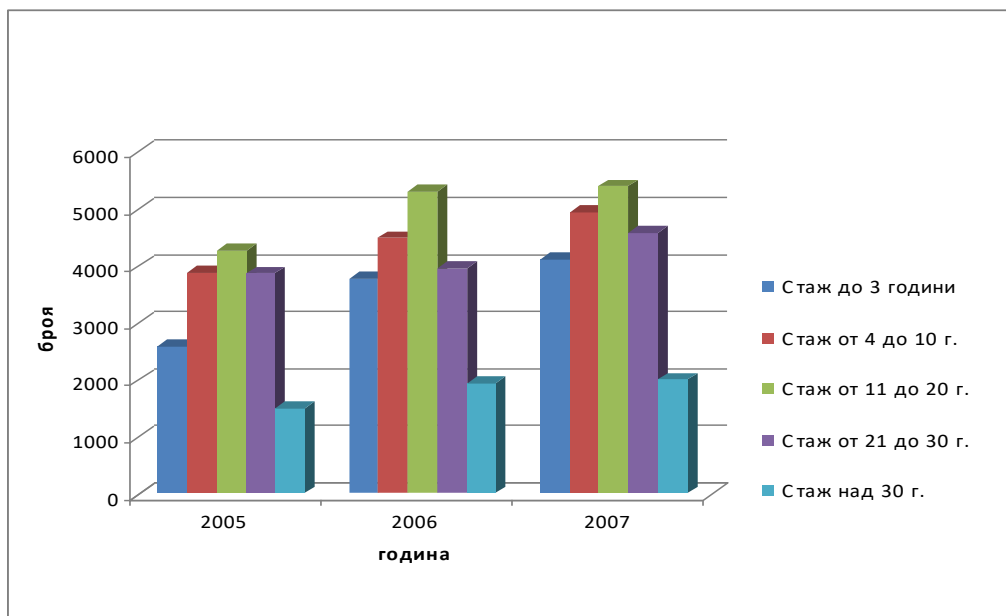
обслужване на фирмите. Нисък е процентът на мъже и жени до 30 г. възраст, ангажирани в сектора, което се дължи на факта, че строителните професии са непривлекателни за младите хора – влияние на климатичните условия, лоши условия на труд, липса на сигурност и безопасност на строителните обекти. Аналогична е ситуацията в изследваните за настоящия труд строителни предприятия. Преобладават заетите на възраст от 26 до 55 години (вж. приложение 15).



Фиг. 6. Възрастова структура на работещите в изследваните предприятия за периода 2005-2007г

Източник: по данни от собствено анкетно проучване

Данните от направеното анкетно проучване показват, че около 50% от заетите в сектора са с трудов стаж по специалността от 11 до 30 години. Процентът на кадрите със стаж до 3 години е около 2 пъти повече от този на заетите със стаж над 30 години (вж. приложение 5), което ни дава основание да направим извод, че строителството е сектор, който поглъща определена част от младите хора, които са без образование и квалификация.

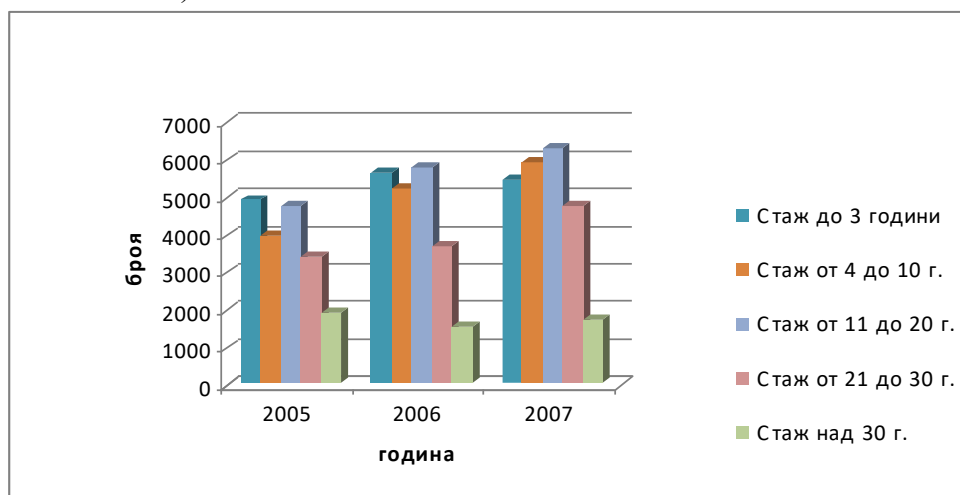


Фиг. 7. Разпределение и динамика на трудовия стаж по специалността на работещите в изследваните предприятия за 2005-2007г.

Източник: по данни от собствено анкетно проучване

Ако направим сравнение между стажа общо и стажа по специалността на наетите в сектора, става ясно, че процентът на наетите млади хора без специалност е

доста по-висок (около 25%) от този на кадрите със специалност (от 16,04% за 2005г. до 19,59 % за 2007г.).



Фиг. 8. Разпределение и динамика на трудовия стаж на работещите в изследваните предприятия през 2005-2007г.

Източник: по данни от собствено анкетно проучване

Това ни дава основание да направим извода, че млади хора без образование и специалност, останали на пазара на труда, започват работа в строителния сектор.

- Образователната структура на заетите в изследваните строителни фирми показва наличието на нискоквалифицирани кадри в сектора. Около 49-52% от заетите са със средно общо или основно и по-ниско образование, а една трета от наетите са със средно специално образование. (вж. приложение 6) Ако вземем предвид процента работници заети в изследваните фирми (около 80%) и процента на наетите без необходимото образование, стигаме до извод, че по-голямата част от работниците в тези фирми са без строителна квалификация.²⁰⁷

Относително ниският дял на кадри с висше образование, около 11-13% е разбираем, защото такива са архитекти, инженери, счетоводители и икономисти по строителство. Факт е, че дори ръководителите на някои от наблюдаваните строителни предприятия не са завършили висше образование.

- Квалификационната структура на работниците в сектора не се изследва от ръководителите на строителните предприятия. За нуждите на нашето проучване тя е разделена условно на ниска, средна и висока степен на квалификация. В 19,84% от анкетите на този въпрос не е посочен отговор, защото фирмите не водят такава статистика. Това от своя страна ни дава основание да направим извода, че не се прави оценка на персонала и не се води картотека, в която да има информация за квалификациите на всеки работник. На въпроса “Прави ли се оценка за необходимостта от обучение?” в 22,22% от предприятията, отговорът е “не”(вж. приложение 7).

- Работниците, повишили образованието си за изследвания период, са 2- 2,5%, а работниците, повишили квалификацията си - 15%. Обучените по втора специалност са 1,9% за 2005г и 2,36 % за 2007г. (вж. приложение 8).

Наетите с две и повече професии кадри са изключително ценни за строителното предприятие, поради специфичния характер на строителния процес и наличието на много престои. Ако работникът владее две или повече професии може да бъде

²⁰⁷ Под кадри със строителна квалификация се има предвид завършилите професионални училища и професионални гимназии по строителство.

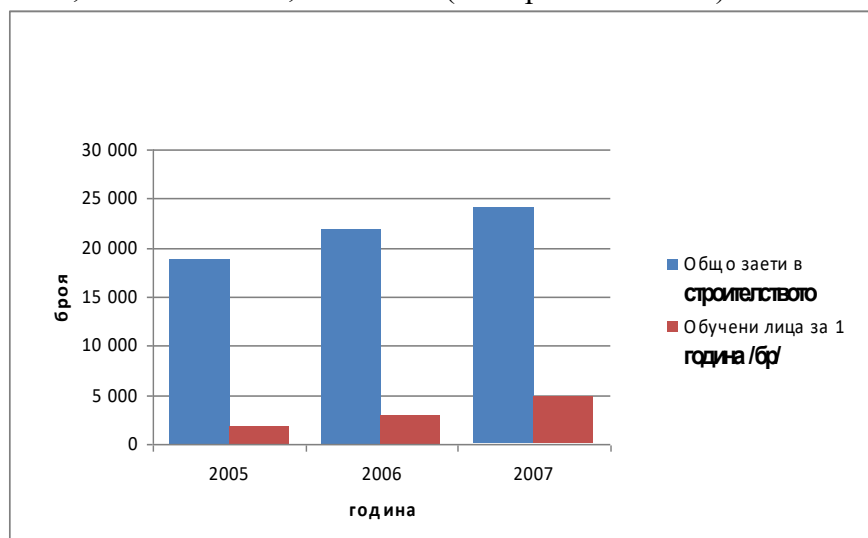
пренасочен на друга работа, според необходимостта. Такива кадри в изследваните от нас фирми варират от 4,27 до 5,33% за съответния период.

- Работодателите в строителния бизнес все още имат по-особено отношение към обучението на персонала, но за да произведат по-бързо, с най-малко разходи и възможно най-добро качество, за да са конкурентни е необходимо да обучават и развиват персонала си. Те избягват да правят големи инвестиции, защото ефектът от обучението се реализира в далечна перспектива. Въпреки, че в 92,86% (вж. прил. 7) от анкетираните предприятия работодателите са отговорили, че служителите им са мотивирани да продължат професионалното си обучение, отношението на самите работници е негативно, защото все още няма реализация на очакването, че ако повишат образованието или квалификацията си, кадрите ще получат по-добра работа и по-високо възнаграждение. Необходимо е и у работодателите и у работниците да се създаде нагласата, че обучението на персонала е осъзната необходимост. Това може да стане възможно чрез усъвършенстване на организационната култура на фирмата.

Мотивацията при повишаване на квалификацията е неразривно свързана с проблема за удовлетвореност от труда. Степента на реализация на потребностите, които индивидите предявяват към нивото на своята квалификация и необходимостта от обучение, оказват силно влияние върху неговото състояние на удовлетвореност или неудовлетвореност от работата. От направеното проучване става ясно, че в 69,05% от предприятията работещите са удовлетворени от труда си. Ако работникът не е удовлетворен от своя труд, той не е мотивиран да продължава да повишава квалификацията си. (вж. приложение 9)

- Голяма част от работодателите признават, че нямат ясна стратегия за обучение на персонала. Само в 25,4% от изследваните строителни фирми, предимно големите, има разработена стратегия за обучение на персонала, а изпити за установяване на знанията и уменията по дадена професия се провеждат само в 37,3% (вж. приложение 7).

Инвестициите в обучение способстват за създаване на благоприятен климат в организацията, повишава се мотивацията на работниците, но финансовите резултати на фирмите влияят непосредствено на професионалното развитие на персонала. През 2005г. са обучени само 9,61% работници, през 2006г. - 13,14%, а през 2007г. - 19,90%, като разходите за обучение за един работник на година намаляват от 123,13лв. за 2005г. на 79,62 лв. за 2007г., т.е. с 55% (вж. приложение 16).



Фиг. 9. Дял на обучените от общо заетите в изследваните предприятия за периода 2005- 2007г.
Източник: по данни от собствено анкетно проучване

Негативно е отношението на работодателите към обучението във фирмата. Те смятат, че обучението и провеждането на стаж в техните фирми пречи на производствения процес, защото е свързано с отделянето на високо квалифициран персонал от пряката му работа.

Същият извод се потвърждава и като използваме обобщаващият показател за оценка на дейността по професионално обучение, предложен в параграф 1.3. По данните от анкетното проучване, проведено от нас оценката на дейността по обучение на персонала варира от 31,7 за 2005г до 32,3 за 2007г. Имайки предвид, че обобщаващата оценка може да приема стойности от 0 до 100 това показва, че състоянието на системата за обучение на персонала в изследваните от нас строителните предприятия за периода е под средното равнище. Изводът, който можем да направим е, че системата за професионално обучение в строителството се нуждае от усъвършенстване.

Агенцията по заетостта организира придобиването на професионална квалификация и мотивационно обучение на безработни и заети лица, организира обучение за “начална професионална квалификация, за лица, които нямат такава, допълнителна квалификация и преквалификация”²⁰⁸

При обучението, провеждано от АЗ се прилагат принципите на

- ”свобода на избора на професия, вида и формата на обучение;
- свобода и равен достъп до обучение;
- съобразяване на обучението с икономическите условия, състоянието на пазара на труда и с индивидуалните възможности на лицата.”²⁰⁹

Основната цел на агенцията е да постигне добре функциониращ пазар на труда, по-висока степен на заетост на населението в трудоспособна възраст. Със създаването на нови работни места в реалния сектор, ще продължи поощряването на професионалното обучение.

АЗ организира обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни лица, на работници и служители в микро- и малки предприятия²¹⁰ в зависимост от потребностите на пазара на труда, от утвърдения план по програми и мерки за насърчаване на заетостта и според изискванията на работодателите.

Дирекции “Бюро по труда” организират квалификационно обучение за безработни лица когато:

- има писмена заявка от работодател с готовност за наемането им на работа по трудов договор, за срок не по-малък от 6 месеца след успешното завършване на обучението; това обучение може да бъде проведено от посочена от него или избрана от Дирекция “Бюро по труда” обучаваща институция²¹¹;
- без предварително осигурено работно място по професии, предложени от регионалните органи по заетостта в съответствие с потребностите на пазара на труда; обучението се провежда от избрана от Дирекция “Бюро по труда” обучаваща институция²¹².

Дирекции “Бюро по труда” организират по писмена заявка от работодател квалификационно обучение на заети лица, когато те са:²¹³

²⁰⁸ чл. 64, Закон за насърчаване на заетостта (Обн. в ДВ, бр.112/2001г.,... посл.изм.ДВ, бр.74/2009)

²⁰⁹ чл. 54 (2), Правилник за прилагане на ЗНЗ (Обн.ДВ бр.58 от 23.06.2003 г.,...посл. изм. ДВ бр.42/2006г.)

²¹⁰ Работници и служители, които през последните три месеца са били на трудов договор при последния работодател, чл. 60 (1) т.3, Закон за насърчаване на заетостта (Обн. в ДВ, бр.112/2001г.,... посл.изм.ДВ, бр.32/28.04.09)

²¹¹ чл.59 (1) Правилник за прилагане на ЗНЗ (Обн.ДВ бр.58 от 23.06.2003г.,...посл. изм. ДВ бр.60/2008г.)

²¹² Пак там.

²¹³ Вж. чл. 61, ал. 1, т. 3 и 4 от Закона за насърчаване на заетостта.

- работници и служители в микро и малки предприятия, които през последните 3 месеца са били на трудов договор при този работодател;
- работници и служители, за които се изменят изискванията към професионалната им квалификация поради конкретни промени в производството.

Тези обучения могат да бъдат проведени от посочена от работодателя или избрана от Дирекция “Бюро по труда” обучаваща институция, а работодателят поема ангажимент за запазване на заетостта в срок от 6 месеца след приключване на обучението.

Основна цел на активната политика по заетостта е повишаване квалификацията на работната сила и осигуряване на съответствие между професионалното обучение и потребностите на пазара на труда. Обект на активната политика са безработни лица без или с ниска степен на квалификация, завършили образованието си младежи без стаж, обезкуражени лица, безработни от малцинствените групи и хора с увреждания. Голяма част от посочените безработни са потенциални работници и в строителството. На безработните лица се предлага подходящо обучение, съобразено с новите изисквания на работодателите, като получените знания се проверяват на конкретно работно място чрез стажуване.

Професионалното обучение повишава пригодността за заетост на работната сила, а чрез квалификационното усъвършенстване се преодолява несъответствието между знанията и уменията на работниците и изискванията на работодателите.

АЗ организира обучение като ползва услугите на обучителни институции, лицензирани от НАПОО.

По силата на ЗНЗ безработните лица могат да ползват безплатно професионално обучение, организирано от Бюрата по труда. На осн. чл. 43, ал.5 работодателят има право да проведе обучение за придобиване на професионална квалификация, като посочи обучаващата организация или сам проведе обучението. На основание чл. 44 от ЗНЗ²¹⁴ работодател, който осигурява поддържане и повишаване на квалификацията на наети работници и служители може да кандидатства за предоставяне на суми, съгласно чл. 30 а, ал. 2, но не повече от половината от максимално определения размер на средствата за обучение на едно лице. Този закон определя институциите, отговорни за организиране и ръководство на Националната система за обучение за придобиване на квалификация, създава нормативна база за подобряване качеството на професионалното обучение, създава изисквания за лицензиране на Центрове за професионално обучение.

Дейностите по обучение на заети и безработни лица се реализират чрез предоставяне на целева подкрепа на работодатели и безработни, от Държавния бюджет, по програми и от международни източници. Според ЗНЗ²¹⁵ работодателите имат право да провеждат обучение за придобиване на професионална квалификация като посочват обучаващата организация или сами организират обучението на своите служители. Работодателите, осигурили поддържане или повишаване на квалификацията, имат право на финансова помощ от държавата, но не повече от половината от максимално определеният размер средства за обучение на едно лице.

От голямо значение за развитие на системата са средствата от финансиращите програми на ЕС – предприсъединителни фондове, програмите “Сократ”, “Фар”, “Леонардо да Винчи” и Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”. По първа фаза от схемата АЗ одобри 194 проекта²¹⁶, в т.ч. за сектор “Строителство”. Тези

²¹⁴ чл.1, Закон за насърчаване на заетостта (Обн. в ДВ, бр.112/2001 г.,... посл.изм.ДВ, бр.74/2009)

²¹⁵ Пак там, чл.43(5), чл.44.

²¹⁶ www.mlsp.government.bg- сайт на Министерство на труда и социалната политика.

проекти финансират дейности за предоставяне на общо и специално обучение за придобиване и повишаване на квалификацията.

За изследвания период 2004-2008г. Относителният дял на обучените лица нараства почти двойно. Това се дължи от една страна към повишения интерес за добра квалификация от страна на безработните и заетите лица, и от друга увеличаването на средствата от ДБ и от международни източници. Все по-голям е броят на младите хора, които участват в обучителните мероприятия.

Като вземем предвид образователната структура на обучените лица, забелязваме тенденция, която се запазва през периода 2004-2008г. Най-голям дял имат обучените със средно образование – около 54% и с основно – около 20%, а обучените с висше образование са около 15% . Почти двойно са обучените лица с начално и по-ниско образование.

Таблица 20

Безработни лица, обучени от Агенцията по заетостта
 за периода 2004-2008г.

Показатели	2004	2005	2006	2007	2008
Общо безработни лица (бр.)	469 223	424 381	356 054	286 980	233 719
Равнище на безработица (%)	12,67	11,46	9,61	7,75	6,27
Обучени безработни лица (бр.)	31 426	27 859	31 153	35 120	25 634
Относителен дял на обучените, спрямо общо безработните (%)	6,70	6,56	8,75	12,24	10,96
Изменение на дела обучени, спрямо предходната година	- 0,54	- 0,14	+ 2,19	+3,49	-1,28
Обучени безработни лица по образователна структура (%)	100	100	100	100	100
- с начално и по ниско образование	8,8	6,3	13,0	10,07	12,2
- с основно образование	19,7	21,8	18,8	19,6	17,9
- със средно образование	59,0	55,6	54,3	54,7	54,3
- с висше образование	12,5	16,3	13,9	15,0	15,6

Източник: по данни на Агенция по заетостта

През 2008г. се забелязва тенденция на намаление на дела на обучените безработни лица спрямо общо безработните в сравнение с 2007г.

Недостатък на обучението, организирано от АЗ, е че конкурсите за подбор на фирми за провеждане на обучения не са достатъчно прозрачни. Обявяват се в последния момент, което предполага предпоставки за корупция и избор на определени фирми, които в много от случаите са недостатъчно професионални в обучителните дейности.

Съществува методика за оценка на предложенията на фирми, предлагащи обучение за професионална квалификация, която трябва да се актуализира в съответствие със законодателството в тази насока (вж. Приложение 10).

Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) акредитира институциите в системата за професионално обучение, издава и отнема лицензии на Центровете за професионално обучение (ЦПО). С приемането на

Правилник за условията и реда за издаване на лизензии стартира и процедурата по лизензиране на ЦПО.²¹⁷

Тези центрове са "основните обучаващи институции за доставяне на услуги за професионално обучение на възрастни."²¹⁸ Те са институции от СПО за придобиване на начална квалификация по професия или част от професия и за актуализация или разширяване на придобитата вече квалификация.

Някои от приоритетите на НАПОО по отношение на провежданото професионално обучение за периода 2005-2010 г. са дефинирани така:

- “създаване на действаща информационна система за търсене и предлагане на професионално обучение;
- подобряване гражданската информираност и мотивиране за участие в професионално обучение;
- подобряване взаимодействието между институциите, отговорни за предлагане на обучение на национално, регионално и местно ниво;
- повишаване съответствието между търсенето и предлагането на професионално обучение;
- намаляване регионалните различия в заетостта и на пазара на труда.”²¹⁹

НАПОО²²⁰ осъществява мониторинг и последващ контрол от дейността на ЦПО. Чрез получаване на информация от централните за обучение в страната НАПОО прави анализи за дейността по обучение. Недостатък на тези анализи²²¹ е, че информацията е предимно количествена и не дава представа за качеството на проведените обучения. Изследват се брой обучени лица по професионални направления, професии и специалности, брой проведени курсове, брой издадени документи и начини на финансиране на професионалното обучение.

Таблица 21

Обучени в Център за професионално обучение

Показател	2005	2005	2006	2006	2007	2007
	бр.	%	бр.	%	бр.	%
Лицензирани ЦПО	295		325		517	
Общо обучени лица в ЦПО	53 354	100	43 113	100	88907	100
Обучени лица по направление “Строителство и геодезия”	2204	4,13	3140	7,28	6243	7,02
в т.ч. Строителни професии	2115	3,96	1737	4,03	4806	5,41

Източник: по данни на НАПОО

²¹⁷ С протокол №6/ 04.10.2000г.от УС на НАПОО са приети Правилник за условията и реда за издаване на лизензии, Критерии за лицензиране на ЦПО и Критерии за лицензиране на проекти на ЦПО.

²¹⁸ Баев, Ст. и колектив. Анализ на състоянието на продължаващото професионалното обучение в страната. – София, с.74.

²¹⁹ Баев, Ст. и колектив. Анализ на състоянието на продължаващото професионалното обучение в страната. – София, с.74.

²²⁰ чл.49а, ал.10, Закон за професионалното образование и обучение (Обн. ДВ, бр.68/1999 г.,... посл. изм. ДВ бр. 36/2009г.)

²²¹ www.navet.government.bg, Анализ на годишната информация за 2007, получена от ЦПО, лицензирани от НАПОО.

От данните в табл. 21 става ясно, че броя на обучените по строителни специалности се е увеличил почти двойно за периода 2005-2007г. През изследвания период строителните професии са между първите седем от 137- те професии, по които са провеждани обучения в лицензираните центрове.

Анализът обхваща само три години, защото наблюдения за обученията, извършени от ЦПО са извършени за 2005, 2006 и 2007г. Според направените анализи методиката е работеща и достатъчно надеждна, но са необходими дейности и мерки за да бъде гарантирано предоставянето на информация от всички ЦПО. Към момента информацията не е съвсем пълна (няма информация за обучените по професии в различните направления), защото не всички лицензирани центрове са изпратили отчет в агенцията. Една от мерките в тази насока е приетата от Управителния съвет на НАПОО "Административна процедура за оптнемане на лицензията за професионално обучение и професионално ориентиране."

От посочените данни става ясно, че продължава разширяването на мрежата от ЦПО, като тенденцията е да се увеличава броят им в големите градове. През 2008г. са лицензирани още 161 нови ЦПО. Тази тенденция съответства на факта, че в големите градове е съсредоточено икономически активното население. Интересът е насочен към квалификации по професии, предлагащи по-големи възможности за реализация на пазара на труда, като в т.ч. са и професиите от строителството.

Интересът към лицензиране на ЦПО е свързан в голяма степен с факта, че страната ни е член на ЕС и има възможност тези центрове да си осигурят финансиране по оперативни програми. По отношение на качеството на обучението проведено в ЦПО се осъществява последващ контрол. Успешно се прилагат "Система за мониторинг и последващ контрол на лицензираните ЦПО" и "Методика и процедура за осъществяване на последващ административен контрол на ЦПО" (вж. приложение 11). Предвижда се разработването на модел за външно оценяване на качеството на обучението.

В изпълнение на Националната стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010, насоките за развитие дейността на НАПОО и съгласно Рамково споразумение между НАПОО и АЗ се работи по проект за разработване на интегрираща информационна система за търсене и предлагане на обучение за лица над 16 годишна възраст. Предприети са мерки за изменение и допълнение на ЗНЗ, който предвижда създаването на условия за оценка и признаване на знания и умения, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене.

Обучението в ЦПО се финансира със собствени средства, от работодателите и от АЗ (вж.табл. 22)

Таблица 22

Източници за финансиране на проведените по строителни специалности обучения

Източници	2006		2007	
	Брой курсове	Брой курсове по строителни професии	Брой курсове	Брой курсове по строителни професии
Собствени средства	2498	147	2013	150
Средства от работодатели	2013	366	8236	1449
Средства от АЗ	1618	125	2679	89
Национални програми	124	* ²²²	177	*
Програми на ЕС	140	*	438	*

Източник: по данни на НАПОО

²²² Няма данни.

Професионалното обучение се финансира и чрез участие в проекти на ЕС (вж. приложение 12).

Рязко се увеличава броят обучителни курсове по строителни професии финансирани от работодателите и това е следствие от промяната на нормативната уредба. Едно от изискванията на Закона за камарата на строителите²²³, за да се регистрират строителните предприятия в Централния професионален регистър на строителя е да имат обучен и квалифициран персонал. Друго изискване на същия закон е да се провеждат задължителни обучения на персонала през три годишен период.

Недостатък на обучението в някои ЦПО според нас е, че те провеждат обучения по строителни специалности, за които няма паралелки в средните професионални училища по строителство. Не е възможно да се усвои професия за толкова кратко време. За проведен курс, който трае 3-4 месеца, тези центрове дават същите сертификати, които получават завършилите професионална гимназия, където обучението продължава от 4 до 6 години.

На основание на изложеното обобщаващите изводи и препоръки са:

Първо, отношението към професионалното обучение в българските строителни предприятия е все още негативно. Работодателите правят незначителни инвестиции за обучение на своя персонал. Няма създадени традиции за разработване на фирмена стратегия за обучение на персонала. Потребностите от повишаване на квалификацията и преквалификация не се планират. За да се организира ефективна дейност за придобиване на нови и усъвършенстване на съществуващите професионални знания и умения е необходимо всяко строително предприятия да има разработена стратегия за обучение на персонала. Основните стратегически алтернативи, които трябва да съдържа всяка такава стратегия, за да се усъвършенства дейността по обучение на персонала са добра фирмена култура и възможност за обучение през целия живот.

Второ, професионалното обучение, организирано от АЗ и НАПОО е по-добре организирано за безработните лица. Някои от обученията по професия, са изключително кратки, но независимо от проведените часове обучените получават съответния документ. За да се подобри организацията за обучение на заетите в строителството е необходимо:

- да се засили конкуренцията между обучаващите институции чрез създаване и обучение по нови специалности;
- да се контролира качеството на проведените обучения;
- да се прилага по-строг контрол при издаване на документи за придобита квалификация от НАПОО, издадените сертификати за кратки обучения по дадена професия да не се признават;
- да се създадат единни изисквания за валидиране²²⁴ на знанията и уменията;

Трето, необходимо е да се осигури прозрачност на процедурите за подбора на фирмите, които АЗ ангажира за провеждане на обучения. Да се усъвършенства така съществуващата методика за оценка на предложенията на фирмите, предлагащи

²²³ чл.15, чл.16, Закон за камарата на строителите (Обн. ДВ, бр.108 от 29.12.2006г.,...посл.изм. бр.92/2009)

²²⁴ Валидирането е процедура за признаване на придобити знания и умения спрямо определени изисквания за ниво/степен/ на образование и/или професионална квалификация, завършваща с издаване на официално признат документ за степен на образование и/или професионална квалификация. (Вж. Речник на основните термини в сферата на обучение на възрастни, съобразени с термините на CEDEFOP).

обучение, че да бъде възможно да се избира най-добрата и професионално подготвена фирма.

Във втора глава на настоящото изследване е направена оценка на държавната политика, в т.ч. законодателна рамка и институционална осигуреност по отношение на професионалното образование и обучение в България. Представена е сравнителна характеристика на системите за професионално обучение в нашата страна и други европейски страни. На основание на направения анализ са представени тенденциите в развитието на основните параметри на системата за професионално обучение в българските строителни предприятия. На базата на изводите, до които достига авторът са направени препоръки за усъвършенстване на дейностите, свързани с професионалното обучение на персонала в строителството.

Глава трета

Възможности за усъвършенстване на системата за професионално обучение в строителните предприятия

3.1 Модел за усъвършенстване на дейността по обучение на персонала в строителните предприятия

Анализите и изводите във втора глава еднозначно очертаха обективната необходимост от съществени промени в системата за професионално обучение. Констатира се, че дейността по обучение на персонала е все още подценена в българските строителни предприятия. Постоянно повишаващите се изисквания към качеството на кадрите превръщат тази дейност във важна управленска задача за всяка строителна организация. Считаме, че усилията на българските строителни предприятия следва да се ориентират към съобразяване със съвременните изисквания на пазара на труда.

Предприемането на конкретни стратегически действия за преодоляване на негативните тенденции е обективна необходимост. Обучението на персонала е непрекъснат процес с обратна връзка, чиято цел е: действията за осъществяване на този процес да се планират, да се наблюдава изпълнението им, да се проверяват резултатите и да се коригират планираните действия, с оглед на непрекъснато подобряване качеството на резултатите. Този процес ще е ефективен ако участниците в него и взаимоотношенията между тях са обект на стратегическо планиране и системен анализ.

Стратегическото планиране е важен дългосрочен процес за всяка организация и представлява избор на действия и решения, предназначени за достигане целите на фирмата. Една от основните отличителни черти на стратегическото планиране е дългосрочната перспектива. Това е начинът да се набележат и предприемат мерки за постигане на желани бъдещи състояния, като се разработват планове и програми за осъществяване на конкретните и общи цели на предприятието. Основна задача на дейността по обучение на персонала е да съдейства за ефективна реализация на целите на предприятието чрез въздействие върху ключовите фактори за успех. Процесът на усъвършенстване на дейностите за обучение на персонала налага разработването на принципен модел, който да позволява да бъде усъвършенстван и доразвит във всяко строително предприятие, в зависимост от специфичните му потребности. Създаването на такъв модел може в значителна степен да унифицира процеса по обучение на персонала в съвременното предприятие. Нашето мнение е, че в основата на усъвършенстване на дейностите за професионално обучение на персонала при този нов теоретичен модел следва да се заложи на:

Първо, запазване на постиженията и досега утвърдените взаимоотношения в системата за професионално обучение в строителния сектор;

Второ, подобряване на качеството на обучението в съответствие с постоянно нарастващите изисквания на пазара на труда;

Трето, засилване на сътрудничеството между науката и бизнеса, както и между институциите, отговорни за професионалното обучение;

Четвърто, непрекъснато развитие на персонала чрез стратегическите алтернативи фирмена култура и обучение през целия живот.

Разработването на система от взаимодействия и връзки между обучението на персонала и фирмените стратегически приоритети е наложително. Ефективното реализиране на дейностите по обучение на персонала изисква прецизно

взаимодействие, координация и съгласуване между елементите и техните взаимоотношения.

Всяко строително предприятие реализира дейностите за непрекъснато обучение на персонала в съответствие със собствената си специфика, но да се реализират в рамките на сектора или на национално ниво е добре да се използват общи правила и принципи.

Методологията за усъвършенстване дейността за непрекъснато обучение на персонала в строителните предприятия, има за цел да наблюдава, изследва, анализира, оценява, прогнозира и планира качествените параметри на своята работна сила. Според направеното от автора анкетно проучване работодателите оценяват инвестирането в развитие на своите служители като незадоволително, но според тях липсва система от стимули, която да осигури по-добро функциониране на кадровата политика.

Предприемането на конкретни действия за усъвършенстване на системата за професионално обучение е обективна необходимост. Те не може и не трябва да бъдат самоцелни, а е необходимо да са подчинени на подходяща стратегия за обучение на персонала. Изборът на такава стратегия е важен елемент на фирменото управление.

В анализа на проведеното за целта на дисертационния труд анкетно проучване, в параграф 2.2. беше показано, че само в 25,4% от изследваните строителни предприятия има разработени стратегии за обучение на персонала, а на въпроса “Мотивирани ли са служителите Ви да продължат професионалното си обучение?”, работодателите на 92,86% от изследваните фирми отговарят- “да” (вж. приложение 7).

Усъвършенстването на дейността по обучение на персонала е необходимо да премине през определени етапи.

Определянето на визия, мисия и стратегия на предприятието са основен елемент на управлението - на този етап се дефинират и стратегическите цели, които трябва да бъдат постигнати. Мисията на една организация формулира основния смисъл за съществуването ѝ. Ако визията и мисията на една организация не са представени и формулирани добре, не е възможно да се приложи правилно и самата стратегия. Необходимо е добро съответствие между визията и основната стратегия на предприятието, както и между визията и стратегията за обучение на персонала. Постигането на такова съответствие е изключително значимо.

В теорията и практиката са известни различни методи и анализи с помощта, на които може да се избере подходяща стратегия. Един от известните модели “тестове за определяне на ефективността на конкретната стратегическа алтернатива”²²⁵, се базира на три теста за съответствие. Тези три теста, според авторите, се използват за оценка на достойнствата на една стратегия пред друга.

Според първия тест, наречен “Критерий за степен на съответствие”, добрата стратегия съответства точно на ситуацията, в която действа компанията. Получаването на висока оценка по този критерий означава, че стратегията съответства на факторите на средата, в която функционира фирмата.

Вторият е “Критерий за преимущества в конкурентната борба”. Според него добрата стратегия води фирмата към постигането на устойчиви конкурентни предимства. Високата оценка по този критерий означава, че стратегическите алтернативи са формулирани правилно и водят фирмата към постигане на устойчиви конкурентни предимства.

Според третия тест “Критерий за интензивна работа”, добрата стратегия води до повишаване интензивността и ефективността на работа в компанията.

Според нас, въпреки че предназначението на тези тестове е насочено към

²²⁵Томсън, А. А. Стрикланд. Стратегически мениджмънт, ЮНИТИ, Москва, 1998 г., с.101.

фирмените стратегии, някои от идеите успешно могат да се адаптират и приложат за всички функционални стратегии, включително и за стратегията за обучение на персонала.

Стратегията на всяко предприятие има за цел да осигури мисията и е средство за осъществяване на политиката му. Тя “характеризира линията на поведение за постигане на целите и задачите, дава представа за очакваните позиции в бъдеще и съдържа насоки за разпределение на фирмените ресурси за по-продължителен период от време.”²²⁶ Целите за развитие на фирмата се формулират въз основа на нейната мисия, между тях съществува пряка връзка. За да се внедри ефективно стратегията, е необходимо всички служители да допринасят за това, а за да се включат активно в реализирането на поставените цели и задачи, е необходимо да са запознати с тях.

Кадрова стратегия е една от функционалните стратегии. Тя обхваща всички области, в които се вземат целеви решения, свързани с персонала: набирането и подборът, развитието, обучението и усъвършенстването на кадрите, оценяването, заплащането, социалната политика, стимулирането и фирмената култура.

В съвременната теорията обучението на персонала се схваща като част от фирмената политика и по-конкретно от кадровата политика - разглежда се като едно от нейните направления. Тя определя целите и принципите и е резултат от поредица решения, чрез които се реализира фирмената стратегия. Основната стратегическа цел на системата за развитие на персонала е да се съхранява, развива и утвърждава човешкият ресурс, като основен фактор за растеж и конкурентна способност на всяка организация. Затова развитието и усъвършенстването на СПО се изразява в задълбочаване на връзките между отделните елементи и взаимоотношенията между тях.

В този смисъл, стратегията по обучение на персонала е неразделна част от концепцията за персонала и общата фирмена стратегия, а набелязаните цели за развитие на персонала са важен елемент от стратегическите цели на организацията. За да е ефективен процесът на инвестиране в обучение за всяка организация, той трябва да бъде задължителен елемент от общата фирмена стратегия, защото обучението и квалификацията са функции, които влияят пряко върху нея.

Тъй като обучението на човешките ресурси все повече излиза от общоприетото разбиране и се осмисля като непрекъснат процес, изграждането на стратегия за обучение на персонала трябва да е в контекста на концепцията за учене през целия живот.

Необходимостта от усъвършенстване на системата за обучение на персонала в българските строителни предприятия се обуславя от следните причини:

- актуалността на проблема за повишаване на качеството на човешкия фактор;
- изоставането на развитието на заетите в строителния сектор и нарастващите изисквания към качеството на труда. Налице е тенденция на увеличение на несъответствието между квалификацията на лицата, завършващи професионално образование и изискванията на пазара на труда;
- все още липсва връзката между образованието и бизнеса. Планирането на това сътрудничество между заинтересованите партньори не трябва да е “между другото”, а да се разглежда като важна стратегическа цел;
- необходимостта от нови ефективни методи за усъвършенстване на трудовото представяне на заетите чрез обучение, за повишаване конкурентната способност;
- необходимостта от увеличаване на инвестициите за професионално

226 Пак там, с.76.

обучение;

- все още липсва система от мотивиращи фактори и стимули за повишаване квалификацията на персонала чрез непрекъснато професионално обучение;
- все още липсва система за валидиране на знанията, придобити от самостоятелно учене и в процеса на работа;
- от анализа на направеното анкетно проучване в строителни предприятия в страната, става ясно, че работещите в сектора са предимно с основно и по-ниско образование и нисковалифицирани (вж. приложение б).

Вече беше подчертано, че обучение на персонала в строителните предприятия не се извършва в достатъчна степен. Стратегическите промени могат да бъдат постигнати ако се приемат от всички работодатели в строителния сектор, тъй като те работят при еднакви условия. В съвременните условия повишаването на качеството на човешкия капитал е предпоставка за успех и в тази връзка е необходимо инвестирането в обучение да е обект на дългосрочно планиране. Всяка система е набор от причинно-следствени връзки. Изследването им дава възможност за проверка дали избраната политика по обучение на персонала е правилна. Без ясно изразени такива връзки, не може да става дума за стратегическо обучение на персонала. Ако проведем мероприятия по обучение и повишим ефективността от тези дейности, ще се повиши качеството на човешкия фактор. Ако се повиши качеството на човешкия фактор, т.е. квалификацията, знанията, уменията на персонала, то ще рефлектира върху качеството на произвежданата продукция. По-качествените стоки и услуги ще направят фирмата по-конкурентоспособна на пазара.

“Целите характеризират желаното състояние, към което се стреми организацията.”²²⁷ Те кореспондират пряко с набелязаните в тази насока стратегическите алтернативи. Правилното определяне на целите за усъвършенстване на дейностите за обучение на персонала е важно, защото от него зависи понататъшната работа при определяне на стратегическите приоритети на организацията и възможностите ѝ да ги постигне. Споделяме идеята, че за да бъдат постигнати целите, които си поставя фирмата е необходимо да се обърне внимание на качеството и ефективността на провежданото професионално обучение.

Обучението на персонала, като планиран и непрекъснат през целия живот процес и като елемент на фирмената култура, може да осигури конкурентно предимство на всяко строително предприятие.

Стратегическите алтернативи представляват възможностите за избор на строителното предприятие в съответната кадрова област. Вариантите за такива, в областта на обучението и развитието на персонала са много, но според нас, тези, които сме включили в предложения модел са основни за тази управленска дейност на настоящия етап на развитие на икономиката. Всяко предприятие определя своите стратегически алтернативи²²⁸ според фирмената си стратегия. Стратегическите алтернативи трябва да са насочени към развитие на организацията и на служителите. Според нас те следва да се комбинират с умело стимулиране и мотивиране на хората в организацията. Ако те са наясно какви са възможностите пред тях, много вероятно е да работят всеотдайно, да са коректни, отговорни и ангажирани с проблемите на строителното предприятие. Тогава може да се гарантира постигането на следните резултати:

- оптимално повишаване качеството на човешкия фактор;
- осигуряване на конкурентна способност на всеки служител;

²²⁷ Иванов, П. Планиране, стратегическо планиране, планиране на маркетинга, с.3, www.unwe.acad.bg.

²²⁸ Стратегическите алтернативи “фирмена култура” и “учене през целия живот” ще бъдат разгледани по-подробно в 3.2. и 3.3.

- осигуряване конкурентна способност на организацията (вж. фиг.10).



Фиг. 10. Стратегически алтернативи за развитие на персонала

Обучението е необходимо на всяко равнище в предприятието - за работниците, за служителите и за ръководителите. В съвременните организации е необходимо всеки да е мотивиран да се обучава и да споделя знанията си с другите членове на колектива. Тогава организацията се превръща в самообучаваща се.

Съгласни сме с мнението на К. Спасов²²⁹, че за да се изгради такава организация, от значение са следните ключови моменти:

- “стимулиране на развитието на организационните механизми и мероприятия, чрез които се стимулира постоянно усъвършенстване;
- формиране на гъвкава, адаптивна култура, ориентирана към обучение;
- активно използване на информационната технология.”

Съвременните организации имат нови потребности от повишаване на квалификацията и от професионално обучение, и за това е необходимо да се търсят нови форми, в зависимост от специфичните особености на организацията и от изградената фирмена култура.

Следва да се подчертае, че възприемането и реализирането на новите форми за усъвършенстване на персонала ще очертаят значителни възможности пред управлението за постигане на конкурентна способност на персонала в строителния сектор.

Стратегическата алтернатива “фирмена култура” е съвременно направление за стратегически анализи и разработки. Тя е свързана с проблемите на персонала по отношение на:

- въвеждане на новодошлите, обучението им и приобщаването им към колектива;
- системата от ценности в строителното предприятие;
- изграждането на атмосфера на дружелюбност;
- коригиране на управленския стил;

²²⁹ Спасов, К. Социален мениджмънт, С., изд. “Апис- Колев”, 2003, с.224.

- адаптиране на новодошлите в колектива работници.

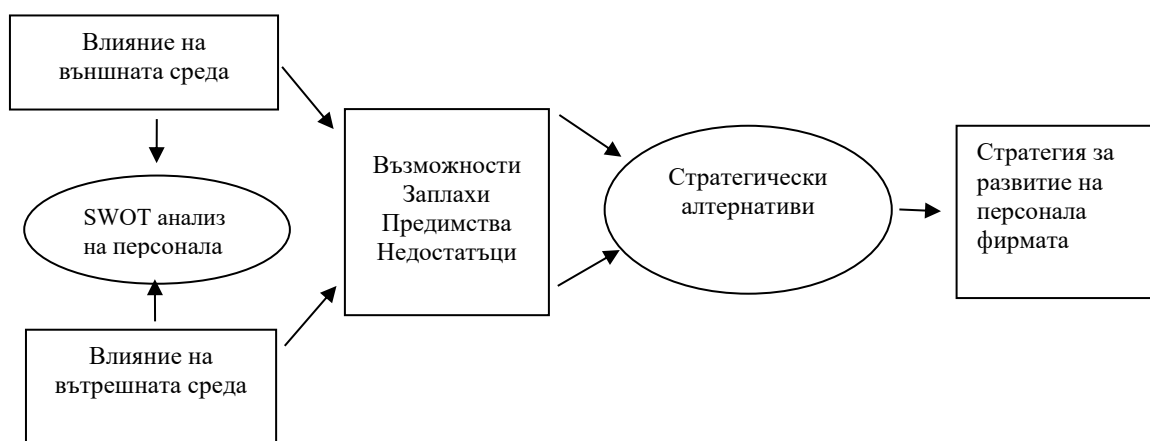
Обучението през целия живот е процес на непрекъснато придобиване на нови знания и умения, насочено е към потребностите за личностно и професионално израстване на самия учещ. То излиза от границите на общоприетото разбиране, че човек се образова и обучава до определена възраст и се осмисля като непрекъснат, през целия живот процес.

Предлаганите стратегически алтернативи откриват значителни възможности за усъвършенстване на обучението на персонала.

Процесът логично продължава с разработването на стратегия за обучение на персонала. Именно идентифицирането на стратегическите алтернативи, съчетано с определянето на основните конкурентни предимства на фирмата, позволява да се избере адекватна стратегия за обучение на персонала. За да бъде ефективен този процес на обучение, е необходимо да се даде отговор на въпроса: “Кои служители и работници трябва да бъдат обучени?”, защото много често в практиката се правят непланирани и хаотични обучения. Процесът на избор на служителите и работниците, за които е необходимо обучение, според нас, не е изяснен достатъчно добре в специализираната литература.

Необходимостта от обучение на персонала може да се докаже като се анализира текущото състояние на дейностите в тази насока. За целта може да се използва метода на SWOT анализа, чрез съставянето на SWOT матрица за човешкия капитал в строителната фирма.

Чрез него можем да анализираме силните и слабите страни и възможностите и заплахите. SWOT анализът осигурява полезна информация за вижданията, ценностите и философията на организацията, за финансовото състояние, материалната база и човешките ресурси и дава възможност за избор на подходяща стратегия. Силните и слабите страни характеризират влиянието на вътрешната среда, те зависят пряко от решенията и действията, вземани в организацията, а възможностите и заплахите са обусловени от влиянието на външната среда и в повечето случаи обектът на изследване не може да влияе пряко върху тях. В анализирания за научното изследване строителни предприятия се провеждат мероприятия за обучение на персонала, но те са хаотични, в повечето случаи не е взето под внимание въздействието на външната среда. Необходимо е всяка организация да се адаптира към средата, като вземе предвид факторите, които са извън контрола на фирмата. Нашето мнение е, че процесът на стратегически анализ може да се представи по следния начин (вж. фиг. 11).



Фиг. 11. Процес на стратегически анализ

SWOT анализът позволява да се формулират точно целите и приоритетите за развитие на персонала, както и да се коригират слабите страни, чрез предприемане на необходимите мерки. Този анализ е много полезен от гледна точка на разработването и реализацията на стратегията за обучение на персонала в строителното предприятие. Силните страни и възможностите подкрепят планираните мероприятия за развитие на персонала, а слабите страни и заплахите пречат за реализацията на набелязаните в стратегията дейности.

Това изследване дава възможност да се определят финансовите потребности на предприятието за постигане на поставените цели, да се анализира влиянието на вътрешните и външните фактори, които биха затруднили изпълнението на набелязаните мероприятия. Той има за цел да разгледа програмите и подходите, с помощта на които поставените цели ще бъдат изпълнени ефективно. В най-общ план мероприятията за обучение на персонала ще са ефективни, ако имат за цел да максимизират влиянието на силните страни, като използват възможностите на вътрешната и външна среда и едновременно с това, се стремят да намалят влиянието на слабите страни и заплахите. За определяне на необходимостта от обучение на персонала и неговото планиране е необходимо да се използват резултатите от оценяването на труда и на персонала, да се оцени нивото на подготовка на новоприетите на работа, да се направи анализ на предстоящите технологични и производствени промени и др. (вж. табл. 22).

Таблица 22

SWOT анализ на състоянието на човешките ресурси
 в строителните предприятия за периода 2004-2008г.

Силни страни	Възможности
1. Бързо развитие на сектора за изследвания период 2. Висока концентрация на работна сила в сектора; 3. Висок процент млади хора, заети в сектора; 4. Сравнително добро заплащане на труда; 5. Навлизане на нови материали и технологии; 6. Нарастнали потребителски изисквания по отношение качеството на продукцията.	1. Икономиката на знанието – основен приоритет; 2. Засилване връзката между бизнеса и образователните институции; 3. Осъвременяване на професионалното обучение в съответствие с изискванията на пазара на труда; 4. Приемане на активни мерки за учене през целия живот; 5. Използване на възможностите на еврофондовете; 6. Валидиране на знания и умения, придобити чрез опит и самостоятелно учене.
Слаби страни	Заплахи
1. Концентрация на нискоквалифициран и нискообразован персонал; 2. Липса на собствени фондове за обучение; 3. Липса на партньорски отношения между бизнеса и образователните институции; 4. Ограничено търсене на знания от бизнеса; 5. Несъответствие между подготовката на кадри и потребностите на бизнеса; 6. Липса на стратегия за обучение на персонала в голяма част от предприятията; 7. Липса на план-програма за обучение в голяма част от предприятията; 8. Стимулирането е предимно материално;	1. Ниска конкурентна способност на работната сила; 2. Висок процент миграция, поради неравномерното развитие на строителния сектор; 3. Бавно навлизане на икономиката на знанието; 4. Ниска предприемаческа и иновативна активност; 5. Ниска фирмена култура; 6. Слабо развити партньорства между бизнеса и образованието;

9. Мениджърският стил е преобладаващо авторитарен. 10. Ниско образование и квалификация на голяма част от заетите.	7. Слаба реализация на политиките и добрите практики на страните от ЕС.
---	---

Реализирането на стратегията за обучение на персонала може да бъде затруднено, ако не са формулирани правилно целите на отделните структурни звена на строителното предприятие. Важен елемент за реализирането на стратегията е проблемът с възвръщането на инвестициите, вложени в обучение и оценяването на ефективността от дейността по обучение на персонала. Тази оценка е необходима както за мениджърите, така и за работниците. Те получават информация за силните и слабите страни от дейността по обучение на персонала. Оценката е процес на сравняване на получените резултати и потребностите, които са били предвидени да се удовлетворят. Чрез тази оценка могат да се покажат постигнатите резултати, да се направи равностойност за разходите, ползите и качеството на процеса. Усъвършенстването на системата за професионално обучение ще бъде реалистично, ако постигането на поставените цели е съпроводено от перманентен мониторинг и контрол. Споделя се идеята, че за да бъдат постигнати фирмените цели чрез обучение на персонала, е необходимо да се обърне сериозно внимание на качеството и ефективността на професионалното обучение.

Препоръчително е в строителните предприятия да бъде въведена система за управление на качеството. Разработването на такава система се влияе от средата, в която предприятието извършва своята дейност, от конкретните цели и променящите се потребности, от големината и структурата на предприятието. Целта на въвеждането на тази система е подобряване качеството на произвежданата продукция, както и удовлетворяване на клиентите. Международният стандарт ISO 9001:2008 определя изискванията за системата за управление на качеството, която може да бъде използвана от всяка организация. С въвеждането на ISO 9001:2008 по отношение на персонала се поставят изисквания да се определи необходимата компетентност на персонала, да се осигури подходяща форма на обучение или да се предприемат други действия за достигане на необходимата компетентност, да оцени ефикасността от предприетите действия. Вследствие на провеждания контрол ще бъде осигурено съответствие между непрекъснато нарастващите изисквания за качество на произвежданата продукция и повишено качество на персонала.

Целесъобразно е резултатите от оценката да са достъпни за директно ползване от всички членове на предприятието. Познаването на допуснатите грешки е инструмент за анализ и извличане на поуки, които могат да бъдат ползвани по позитивен начин чрез предприемане на превантивни мерки. Предложената от автора система от показатели за оценка на дейността по обучение на персонала в параграф 1.3. дава възможност да се направи анализ, като се изследват различните финансови и нефинансови показатели. Системата от показатели дава връзката между формулирането, разработването и реалното изпълнение на стратегията.

Тази система трябва да отразява съответствието между фирмената стратегия и стратегията за обучение на персонала и да дава ясна представа за връзката между целите и механизмите за постигането им. Създаването на система от показатели води до изясняване на стратегическите цели и задачи и до определяне на механизмите за осъществяването им. Необходимо е да се отбележи, че анализът на показателите за оценка на обучението, съчетан и преплетен с фирмения стратегически анализ и разкриването на силните и слабите страни, предимствата и заплахите, е един от най-важните елементи при определянето на стратегията на строителното предприятие и в частност на стратегията за обучение на персонала.

След като са оценени и анализирани показателите за оценка на дейността по обучение на персонала и получените резултатите са незадоволителни се налагат коригиращи действия. Тогава е необходимо разработките да се върнат към началото на системата и да се направят оценки на фирмената и кадровата стратегия. Те са необходими, ако не са постигнати поставените в стратегията цели. Ако направената оценка се окаже отрицателна се налага набелязването на нови цели, в съответствие с тях нови стратегически алтернативи и разработването на нова стратегия.

Според Каплан и Нортон съществуват четири специфични бариери, които могат да попречат за ефективното прилагане на стратегията:

- “Визия и стратегия, които не могат да бъдат осъществени.
- Стратегии, които не са свързани с целите на отделите, работните групи и индивидите.
- Стратегии, които не са свързани с разпределението на дългосрочните и краткосрочни ресурси.
- Обратна връзка, която има по-скоро тактически, а не стратегически характер.”²³⁰

Съществуването на обратна връзка е едно от задължителните условия за ефективно осъществяване на дейностите по обучение на персонала. В практиката организациите не изследват дали успешно е реализирана стратегията, не правят анализ на предвидените в нея дейности и задачи. Това води до липсата на обратна връзка, на обратна информация за резултатите.

Казаното до тук дава основание да твърдим, че основна задача на професионалното обучение на персонала е да съдейства за ефективно реализиране на целите на организацията чрез въздействие върху ключовите фактори за успех. Усъвършенстването на системата за обучение на персонала не може и не трябва да бъде самоцелно, а е необходимо да бъде подчинено на стратегически действия.

Най-вероятно промените, които са необходими, за да се усъвършенства системата за обучение на персонала ще наложат извършването и на организационни промени във всички дейности свързани с персонала на строителното предприятие. Тези промени ще засегнат предимно качествените параметри на персонала и ще доведат до подобряване на конкурентните му позиции.

Според нас тези промени трябва да бъдат насочени към следните аспекти (вж. Табл. 23).

Таблица 23

Очаквани ефекти от промените в системата за професионално обучение на персонала в строителните предприятия

Промени в областта на:	Необходими Действия	Очаквани положителни ефекти
Кадрова политика	Промяна на кадровата политика към такава, че персоналят да е конкурентоспособен	Персоналят в строителното предприятие ще е с нов имидж и високо качество. Чрез повишаване качеството на персонала ще намалее производствените разходи.
Кадрова стратегия	Промяна на кадровата стратегия към стратегия за стимулиране и мотивиране на кадрите към развитие	Персоналят в строителното предприятия ще е мотивиран да повишава знанията и уменията си, за да бъде високообразован и висококвалифициран

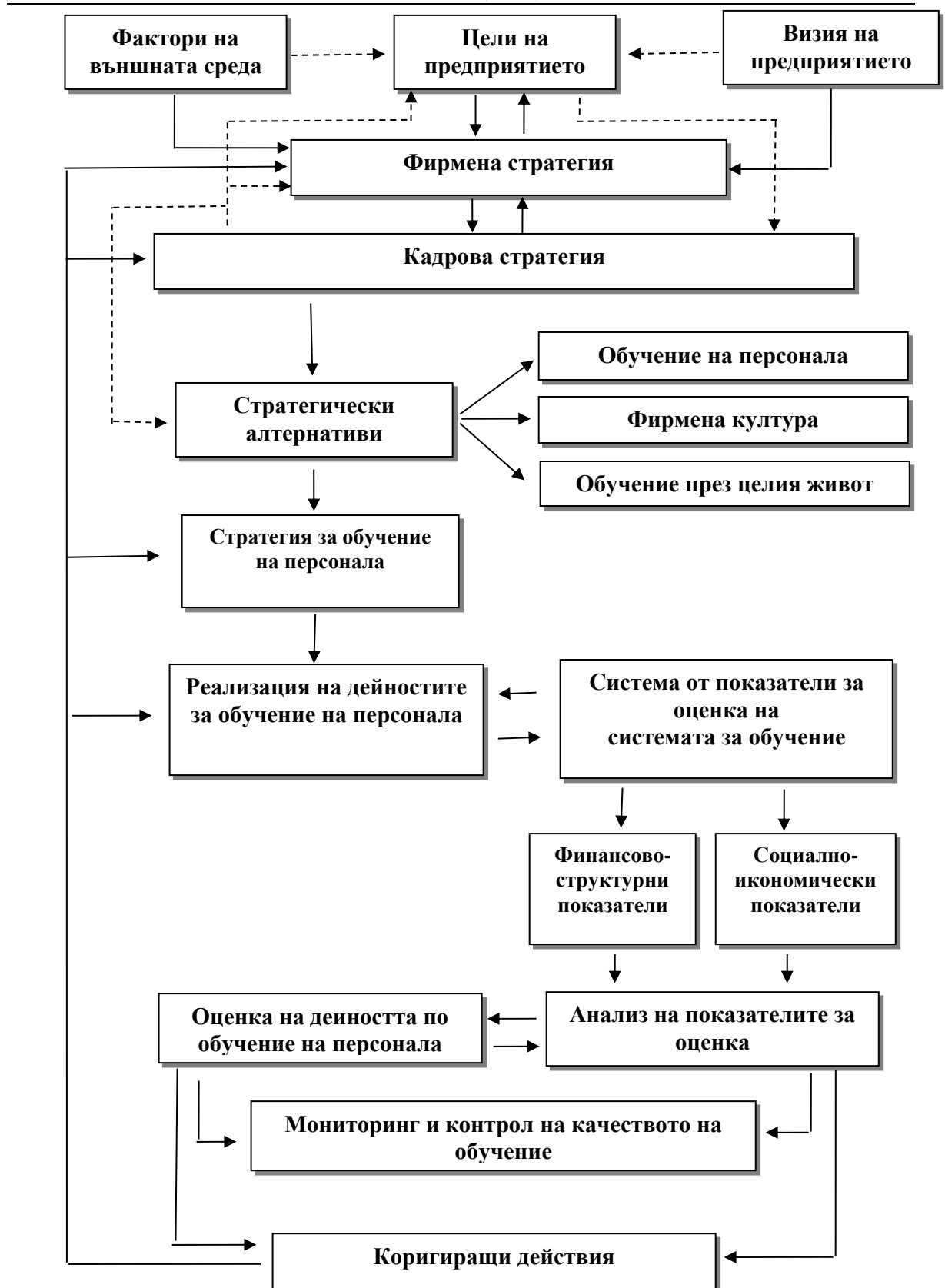
²³⁰ Каплан, Р. и Д. Нортън. Балансирана система от показатели за ефективност, “Класика стил”, С., 2005, с.249.

Стратегия за обучение на персонала	Осъзнаване на необходимостта от повишаване на квалификацията	Като се отчетат влиянието на факторите на външната среда и конкуренцията работещите в строителството ще осъзнаят необходимостта от обучение
Стратегически алтернативи	Използване на нови, съвременни форми за усъвършенстване на персонала	Просперитет и конкурентоспособна организация, с персонал готов за иновации и нововъведения
Методи и форми за обучение	Въвеждане в действие на нови и нестандартни методи и форми за обучение	Повишаване общата ефективност на организацията, чрез повишаване на ефективността на обучението и възвръщане на инвестициите
Система за валидиране на знания и умения придобити в предишни обучения, самостоятелно учене или чрез опит	Въвеждане в ефективно действие на система от критерии за признаване на знания и умения, придобити в предишни обучения, самостоятелно учене или чрез опит	Намаляване на разходите за обучение за работодателя, чрез признаване на знанията и уменията, придобити от предишен опит или самостоятелно обучение,

Реализацията на предложените промени предполага пълна синхронизация и координация между елементите на системата за професионално обучение, с цел постигане и стратегическите цели на строителното предприятие.

Очертаните необходими промени и възможните положителни ефекти от усъвършенстването на системата за професионално обучение на персонала ни дава основание да предложим теоретичен модел за усъвършенстване на дейността по обучение на персонала. Считаме, че в основата на този модел трябва да се заложи на стремеж за запазване на достигнатите до момента и утвърдени връзки, взаимоотношения и стратегически действия между отделните елементи в системата за професионално обучение, за да се постигнат поставените цели, които ще доведат до просперитет и повишаване на конкурентната способност на строителните предприятия в страната ни. Чрез непрекъснатото обучение на персонала ще се даде адекватен отговор на предизвикателствата на конкуренцията и динамичния пазар на труда в дългосрочен план.

Моделът за усъвършенстване на дейността за обучение на персонала в строителното предприятие, който предлагаме има следния вид (вж. Фиг.13).



Фигура 13. Модел за усъвършенстване на дейността за обучение на персонала в строителното предприятие

На основание на изложеното, може да се обобщи, че усъвършенстването на системата за професионално обучение в българските строителни предприятия е необходимо и се налага своевременно да се проведат необходимите стратегически промени. Извършването на тези промени не бива да се отлага във времето, защото, според нас, чрез тях ще се усъвършенстват дейностите за обучение на персонала и положителните ефекти ще се проявят в следните направления:

- чрез модела, който сме разработили и предлагаме ще се осигури ясна индикация за повишаване качеството на строителната продукция, постигнато чрез повишаване качеството на персонала;
- ще се отчете връзката между факторите, които влияят на системата за професионално обучение и факторите на средата;
- от ръководството на предприятията ще се осъзнае необходимостта от инвестиции в обучение, с цел повишаване качеството на персонала в строителните организации;
- ще се приеме факта, че обучението на персонала е непрекъснат процес, който се влияе от вътрешната и външната среда. Динамиката на развитие на икономиката и в частност на строителния сектор, предполагат постоянно изследване и анализ на развитието, набелязването на нови, по-актуални стратегически алтернативи, за да е ефективна тази дейност;
- ще се осъзнае ролята на дейността по обучение на персонала като изключително важен момент от дейността и управлението на всяка фирма. Стратегически планираните инвестиции в обучение могат да се разгледат като бъдеща основа за нарастване конкурентната способност и печалбата на строителната фирма;
- по-категорично ще се осъзнае и ролята на взаимоотношенията и сътрудничеството между практиката и науката, както и между институциите, отговорни за професионалното обучение.

3.2. Нарастване на ролята на системата за обучение на персонала в строителните предприятия във фирмената култура

Усъвършенстването на дейността по обучение на персонала и постигане целите на строителното предприятие може да се осъществи чрез осъзнати и целенасочени усилия, на основата на фирмените ценности и норми или изградените вътрешнофирмени правила, т.е. на основата на фирмената култура²³¹. Тя може да се определи като конкурентно предимство на всяка съвременна организация, в която се ползват гъвкави форми за управление.

М. Паунов²³² я определя като климат, който се “диша” в една организация, нейните нормативни елементи са обект по-скоро на усещане, отколкото на последователен логически анализ. Културата на фирмата - това са ценностите, които членовете на колектива споделят помежду си. Тези ценности от своя страна определят правилата за индивидуалното и груповото поведение във фирмата. Организационната култура има пряка връзка с основните цели за развитие на предприятието и с концепцията за професионално обучение и развитие на персонала. В предизвикването на мотивация и във формирането на организационна култура се крият много резерви

²³¹В литературата и практиката като синоними на “фирмена култура” се използват още “организационна” и “корпоративна” култура. По-нататък в текста тези понятия са използвани като тъждествени.

²³² Паунов, М. Стратегическо управление на човешките ресурси, УИ “Стопанство”, С., 2007, с.69.

за повишаване качеството и ефективността на човешките ресурси чрез обучение, а от там и ефективността на труда в организацията.

Всяка фирма има своя уникална култура, която зависи от организационната среда и от индивидуалните особености на фирмата - тя е работната среда, която осигурява успеха или провала на всяка организация. В теорията няма конкретни правила, които да гарантират функционирането на фирмената култура, тя не може да се копира, специфична е за всяка фирма.

Независимо, че е строго индивидуална за всяка организация, определенията дадени за нея в специализираната литература се припокриват. Фирмената култура може да се определи като съвкупност от идеи, ценности и норми на поведение, присъщи само на дадена организация и формиращи се в хода на съвместната дейност за постигане на общи цели. Тя намира израз в нормите и неписаните правила на поведение, ценностите, организационния климат, управленския стил и структурата на организацията, конкретните и перманентни прояви на внимание, поощрение и грижа за персонала.

Организациите с добре изградена фирмена култура ценят човешкия капитал, като се грижат за непрекъснатото му обучение, повишаване на квалификационното му равнище, професионалното му израстване и удовлетворяване на материалните му и духовни потребности.

Фирмената култура може да се разпознае чрез нейните основни индикатори. Според М. Кънчев²³³ те са се утвърдили в процеса на историята на организацията, на управленския стил и управленската практика. Такива са традициите, обичаите, неписаните закони и правила на поведение, възприети ритуали и примерът на известни личности, стилът на управление. Всички тези елементи въздействат по специфичен начин върху системата за обучение и развитие на персонала, като се явяват фактор за организационно поведение, резултатите, от което удовлетворяват индивидуалните и фирмените интереси. Определяща роля за формирането на фирмената култура играят професионалните познания и умения на персонала.

Фирмената култура възниква и се развива индивидуално във всяко предприятие, но търпи изменение под влиянието на специфичните за сектора или региона особености, под влияние на конкурентната обстановка и преобладаващите стратегически приоритети на фирмата. В някои от предприятията културата е едва забележима, а в други се откроява ясно. Тя се влияе и от дейността, свързана с управлението на персонала. Професионалното обучение на работниците и служителите е не само източник на нови знания и умения, но и на нови ценности, ново отношение към работата и колегите, ново поведение, адекватно на съвременната конкурентна среда.

В същото време една формирана култура не трябва да се разглежда като затворена система или завършен процес. Това произтича от обстоятелството, че всяка дейност, свързана с подбор на нов персонал, с обучение или преквалификация на наличния, влияе върху фирмената култура, като я променя, обновява и усъвършенства. От своя страна културата, посредством нейните елементи, също оказва влияние върху развитието на членовете на колектива. С оглед на това, всяка организация трябва да цени своя персонал и да полага постоянни грижи за професионалното обучение, за квалификацията и преквалификацията, за личностното усъвършенстване и израстване и за удовлетворяване на потребностите му.

Създаването на подходящ организационен климат би довело до подобряване на инвестиционната политика по отношение на непрекъснатото вътрешнофирмено обучение. Повишаването на инвестициите в човешки ресурси изисква “създаване на

²³³ Кънчев, М. Управление на човешките ресурси, изд. Албатрос, София, 2002, с.132.

култура на споделените отговорности и ясни споразумения за съвместно финансиране на участието в непрекъснатото обучение”.²³⁴ Когато секторът се развива с много бързи темпове, при голяма конкуренция между организациите и когато резултатите от дейността не са добри се налагат промени във фирмената култура. Такива промени се налагат и когато в предприятието доминират ценности, които не отговарят на промените на околната среда.

На базата на тази позиция и изхождайки от факта, че строителството е сектор, който се развива с бързи темпове за изследвания период и при голяма конкуренция в сектора, както и факта, че около 90% от строителните фирми са малки и средни, но се развиват бързо, важно за нашето изследване е да разгледаме възможностите за промяна или подобряване на фирмената култура в строителните предприятия чрез непрекъснато професионално обучение на персонала. Важна стратегическа задача на управленския състав на българските строителни предприятия е да изградят такава фирмена култура, че тя да е свързана с мисленето и поведението на хората в предприятието и основните културни ценности да се споделят от всички тях.

Чрез анкетно проучване, проведено от автора са е разкрито състоянието някои от елементите на фирмената култура в български строителни предприятия.

Фирмените ценности са “споделяни вярвания и убеждения за това, което е добро и най-добро за фирмата и в тази връзка какво трябва да е желаното поведение в труда.”²³⁵ Ценността е ключова категория, изясняването, на която е от изключително значение за успеха на предприятието, за удовлетвореността от труда на работещите в нея и за професионалния им престиж. Насочва човека към избора по отношение на неговия труд, обединява членовете на колектива, приобщава ги към общите цели и задачи. В 85,71% от изследваните строителни предприятия на въпроса “Имате ли общи празници?” са отговорили с “да”, а на въпроса “Удовлетворени ли са хората от труда си?” с “да” са отговорили 69,05% от анкетиранияте (вж. прил.9). Тези резултати говорят за наличие на някои от елементите на фирмена култура.

Стильт на ръководство е главен носител на фирмената култура. Той влияе пряко върху дейността на строителното предприятие. Фирмената култура е отражение на персоналността на лидера. Индивидуалността на всяко предприятие е пряко свързана със стила на ръководство. В съвременната теория са възприети три стила на управление: авторитарен, демократичен и либерален. Тези управленски стилове сме възприели и ние, за да диагностицираме някои от елементите на фирмената култура в изследваните строителни фирми.

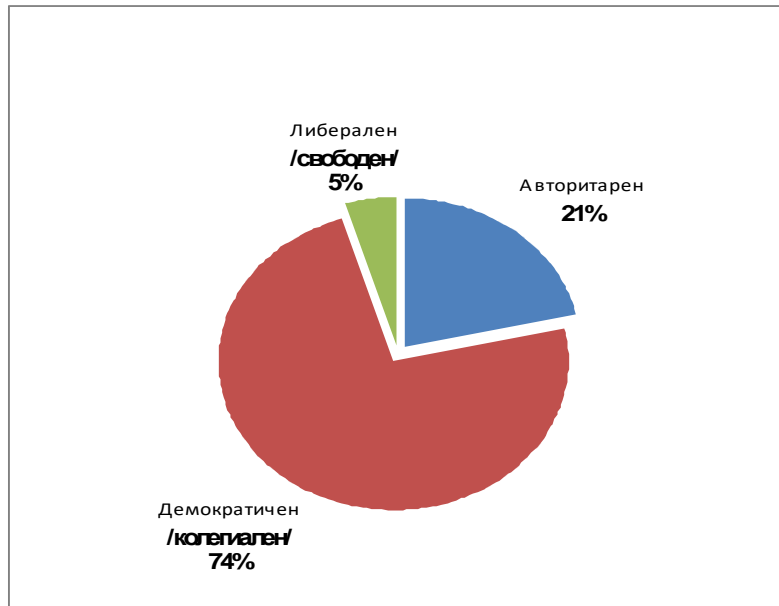
Стильт на ръководство се изменя съществено през последните години, когато за управлението на организациите започват да се използват съвременни, гъвкави методи, които са и по-демократични. Вместо административния подход и строго изразената йерархия се създава климат на сътрудничество между членовете на колектива. Поради факта, че строителството е сектор, в който работят предимно мъже се смята, че няма място за друг стил на управление, освен авторитарния. На друго мнение са самите ръководители на строителни предприятия. При проведената от автора анкета, 74% от ръководителите определят себе си като демократични (вж. приложение.13).

Според нас определен стил на управление не трябва да се абсолютизира. В този смисъл добрият ръководител трябва да управлява гъвкаво, като се съобразява със специфичните условия на труд, особеностите на външната среда и ценностната система на колектива. Съвременният мениджър трябва да познава миналото и

²³⁴ Европейска комисия по образованието. Меморандум за непрекъснато образование, Брюксел, 2000, с.7.

²³⁵ Илиев, Й. Управление на човешките ресурси, изд. “Абагар”, В.Търново, 2005, с. 65.

традициите на строителното предприятие, да е наясно със стратегическите цели и да управлява в съответствие с фирмената култура.



Фигура 14. Мениджърски стил в разгледаните строителни предприятия за периода 2005-2007г.

Източник: по данни от собствено анкетно проучване

Успешният ръководител е този, който съумява да вземе положителното от посочените три стила на управление, т.е. да успява да даде свобода на своите подчинени, да е готов да приема техни идеи, които са в интерес на фирмата, но и да взема еднолично решение, когато се налага.

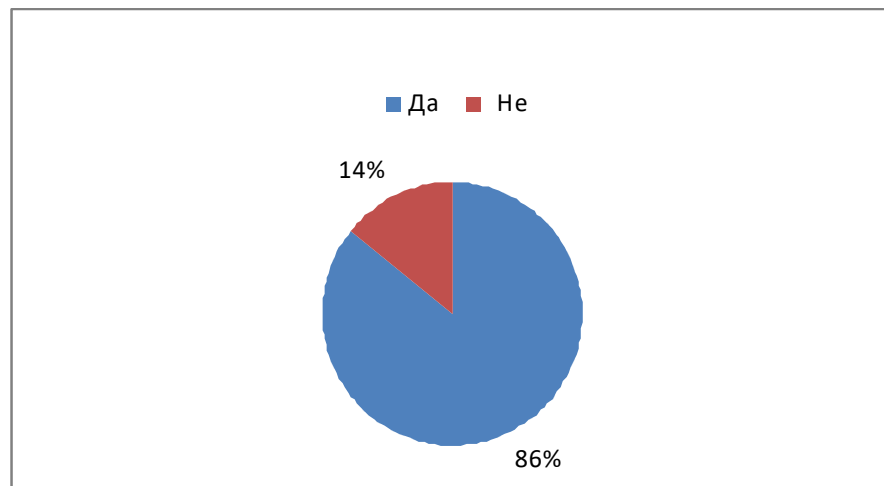
Факт е, че голяма част от съвременните ръководители на строителни предприятия у нас управляват стихийно, без нужните знания и умения. Й. Илиев нарича този стил “казармен тип”²³⁶ на управление, при който ръководителят възлага задачи без да дава информация на своите подчинени за това какво и защо се прави. Това от своя страна води до не осъзнаване на възможността служителите да проявяват самоинициатива, а съответно и не осъзнаване на ролята и необходимостта от обучение и повишаване на квалификацията. Все още има ръководители, които не зачитат мотивацията и ценностната система на своите подчинени. Една от промените в мисленето на съвременните ръководители е да инвестират в нови знания, да дадат предимство на инициативността на своите служители и работници и да оценяват приноса им за организацията. Стандартите, прилагани в миналото, че работниците се наемат, за да извършват физическа работа, без да мислят, вече не са актуални. За да се усъвършенства дейността на една организация, тя трябва да инвестира в професионално обучение и развитие на своя персонал. Необходима е такава квалификация на работниците и служителите в строителните предприятия, че да бъдат мобилизирани максимално техните творчески способности и след това използвани за постигане целите на организацията.

От анкетното проучване, проведено от автора става ясно, че в изследваните строителни предприятия през 2005г. от работници и служители са предложени само 108 идеи за нововъведения при общо зает персонал 18 825 души (0,5%), реализирани са 73% от предложените нововъведения. През 2007г. при зает персонал 24 038 души

²³⁶ Илиев, Й. Управление на човешките ресурси – необходимият преход от науката към практиката на българските фирми, год.УНСС, 2006, с.146.

са предложени само 236 нови идеи (0,9%), от които са реализирани 65% (вж. приложение 16). Тези данни ни дават основание да направим извод, че заетите в строителните предприятия лица не са достатъчно мотивирани да споделят своите творчески способности или не са достатъчно добре подготвени професионално. За да са конкурентоспособни и иновативни е необходимо да се обърне по-голямо внимание на дейностите по обучение и развитие на персонала, като се предвидят стимули за всяко нововъведение, предложено от работник или служител.

Всяка фирма демонстрира своите символи – девиз, ритуали, герои, церемонии и ценности, които са индикатори на фирмената култура. Героите олицетворяват ценностите и служат като модел и символ, с който се определят нормите на поведение на останалите. Герои могат да бъдат и работниците, и ръководителите, т.е. всички онези личности, които могат да бъдат пример за останалите, но за да се изявят е необходимо да бъде създаден подходящ организационен климат. Ритуалите, церемониите и общите празници сближават членовете на фирмата, разкриват им моменти от историята и настоящето на фирмата, приобщават новото към традициите, спомагат за осъществяване на приемственост между поколенията. Общите празници сплотяват колектива, но в строителните фирми у нас все още не е осъзната нуждата от постигането на екипност в работата (вж. приложение 9).



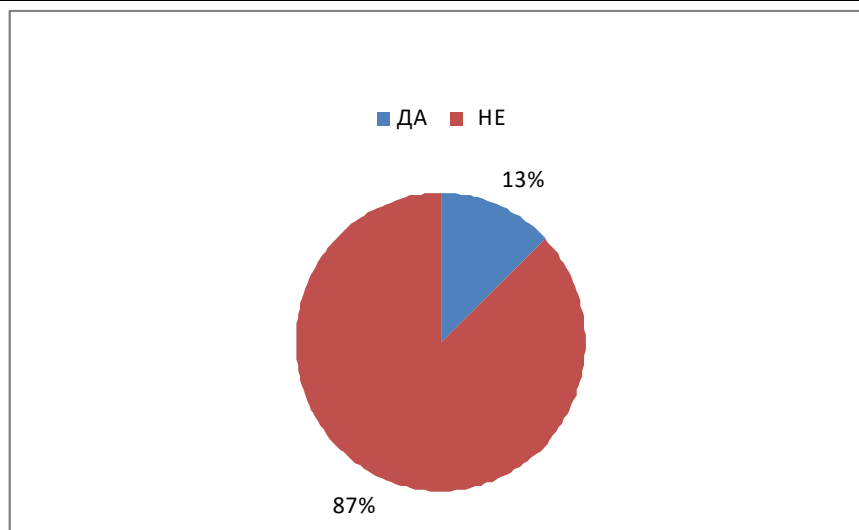
Фигура 15. Има ли общи празници в изследваните строителни предприятия за периода 2005-2007г.?

Източник: по данни от собствено анкетно проучване

Това се дължи на текучеството и високата мобилност на работната сила в строителния сектор. Много от работниците се наемат на срочни договори, за определена работа и това е една от причините да не може да се създаде колектив с общи ценности и традиции.

От направеното анкетно проучване се вижда, че само в 12,70% от изследваните строителни предприятия възприетият стил на работа е формулиран като девиз (вж. приложение 9). Девизът е един от индикаторите на фирмената култура “Той трябва да придава сила и мотивация на организацията.”²³⁷

²³⁷ Simons, R. Levers of control: How Managers Use Innovative Control Systems to Drive Strategic Renewal, Boston: Harvard Business School Press, 1995, p.134.



Фигура 16. Имат ли девиз изследваните строителни предприятия за периода 2005-2007г.?

Източник: по данни от собствено анкетно проучване

Чрез него организациите информират своите служители и клиенти за основните идеи и цели на дейността си. Всеки девиз трябва да носи в себе си определен заряд. Изследваните показатели са част от индикаторите на фирмената култура, но анализът на тези показатели ни дава основание да направим извода, че в строителните предприятия в страната все още не се осъзнава значението ѝ.

Някои от посочените девизи са: “Професионализъм”, “Нова линия в строителството”, “Ние строим това, което другите не могат”, “Учим се от миналото, строим в настоящето, за да останем в бъдещето!”, “Нашето качество, постигнато в условията на управляван риск, е гаранция за вашата сигурност и комфорт.”, “Традиция, сигурност, качество.” и др.

От проведената за настоящото изследване анкета става ясно, че в българските строителни предприятия феноменът “фирмената култура” се подценява. Нашето мнение е, че основните причините за това са следните:

- трудно се преодолява насажданото от плановата икономика водещо начало – количествено изпълнение на плановите показатели, без да се вземат под внимание чувствата и ценностите на работниците и служителите;
- продължителна и трудна промяна в ценностната система и мисленето на хората след прехода към пазарни отношения;
- строителството се счита за “мъжки” отрасъл и трябва да се ръководи с твърда ръка. Счита се, че за него са неприсъщи проявите на управленска изтънченост;
- ниско равнище на общо управленска подготовка – голяма част от ръководителите на строителни предприятия в България нямат необходимата подготовка;
- заетите в строителството са с ниска степен на образование и квалификация, те не познават същността на понятието “фирмена култура”, не познават и нейните елементи;
- предприятията в строителството у нас са предимно малки, с постоянно текучество, което не позволява създаването на колектив, традиции и герои.

Факт е, че поради темповете на растеж на сектора през изследвания период, в строителството се наемат много ниско квалифицирани работници. Независимо от образованието и квалификацията, всяка способност или умение на различните

индивиди се проявява по специфичен начин, в зависимост от организационния климат. За да са мотивирани служителите да се развиват и квалифицират е необходимо те да са удовлетворени както от своята работа и от системата за заплащане, така и от организационния климат, от управленския стил, от ценностната система на екипа или от съответната фирмена култура.

При управлението на фирмената култура, както при всеки процес е необходимо:

- да се прави анализ на настоящото състояние на фирмената култура, като се взема предвид влиянието на вътрешни и външни фактори;
- да се приеме концепция за развитие на фирмената култура;
- да се набележат съответните управленски действия за постигане на желаната фирмена култура.

Анализът на настоящото състояние е задължителен елемент на управлението на фирмената култура. За да се установи влиянието на вътрешните фактори е необходимо периодично да се прави допитване до членовете на колектива. За целта предлагаме да се използва анкетна карта за установяване състоянието на фирмената култура²³⁸. В резултат на това допитване до работници, служители и ръководители в строителното предприятие може да се анализира и да се направят изводи за настоящото състояние, проблемите и предпочитанията и удовлетвореността на хората. Трябва да се вземе предвид и влиянието на външната среда. Въз основа на направения анализ може да се състави концепцията на предприятието за управление на фирмената култура и да се набележат конкретни управленски действия за преодоляване на тежестта, за приобщаване на новите членове към колектива, за зачитане ценностите на работещите, за подобряване условията на работа, за по-добра социална политика, за подобряване на организационния климат и за повишаване качеството на човешкия ресурс чрез обучение.

Според нас тези мероприятия са строго специфични и зависят от конкретните резултати от направената диагностика и от индивидуалността на културата на всяко предприятие. Дейностите по управление на фирмената култура имат пряко отражение върху процеса на обучение и усъвършенстване на персонала.

Насоките за усъвършенстване на дейността по обучение на персонала чрез алтернативата фирмена култура, които можем да препоръчаме за строителните предприятия са:

- Усъвършенстване на дейността по непрекъснато професионално обучение в контекста на Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот, като за целта е необходимо работодателите да се запознаят с приложенията за квалификация на ЕС²³⁹. Инвестирането в повишаване на квалификацията трябва да се превърне в приоритетна дейност, като чрез обучението се осигурят безопасен и здравословен труд, спокойствие и сигурност на работното място, по-добро заплащане. Удовлетвореността, лоялността и съпричастността на членовете на колектива са индикатор за това, че в организацията се работи по посока на усъвършенстване на фирмената култура.

- Усъвършенстване на системата за мотивиране и стимулиране на персонала. Основна управленска задача във всяка съвременна организация е хората да бъдат мотивирани да използват собствения си потенциал, да се развиват и усъвършенстват чрез непрекъснато обучение. Системата за стимулиране може да бъде основен механизъм за усъвършенстване качеството на персонала и за повишаване на

²³⁸ Вж. приложение 17.

²³⁹ Европас – CV, Европас – мобилност, Европас - приложение към дипломата, Европас - езиково портфолио, Европас - [приложение към сертификата](#).

творческата му активност. За целта е необходимо периодично да се прави анализ и оценка за потребностите от професионално обучение и на тази основа да бъде изградена адекватна система за професионално израстване, като се предвидят и конкретни материални и морални стимули. Да се обърне по-голямо внимание на идеите на персонала за нововъведения, като добрите от тях се внедрят в производството, а работниците, които са ги направили се стимулират адекватно. За целта, според нас, е необходимо във всяко строително предприятие да бъде учредена годишна награда “Най-добър служител”, като се предвидят критерии, по които при оценяването на персонала да се направи и класирането. По избор на работника или служителя наградата може да бъде обучение по част от професия или по нова професия, като по този начин се дава реална възможност на членовете на фирмата след обучението да се издигат в йерархията.

- Качество на произвежданата продукция може да се постигне чрез допълнително професионално обучение на персонала. За да са мотивирани ръководителите на строителни предприятия да обучават персонала си, е необходимо да се учреди награда “Високо качество чрез обучение” на регионално ниво и на ниво сектор.

- Усъвършенстване на управленския стил. От голямо значение за развитието на персонала в строителното предприятие са бизнес климатът и управленският стил. Необходимо е тези елементи на фирмената култура да се наблюдават периодично, като се използва метода на анкетното проучване и в зависимост от получените резултати от изследването да се предприемат необходимите действия. Всеки ръководител трябва да осъзнае важната роля на обучението на персонала, защото ако кадрите във фирмата са добре подготвени, ще отпадне необходимостта от наемането на скъпоплатен персонал от вън.

3.3. Предпоставки за стимулиране на професионалното обучение през целия живот в строителните предприятия

В съвременните условия все по-ясно се осъзнава фактът, че натрупването, поддържането и разпространението на знания е от първостепенно значение за промяна и е конкурентно предимство. В организациите се утвърждава разбирането, че човешкият капитал - с неговите знания, умения, опит и талант - е най-ценен. Постоянно повишаващите се изисквания към качеството на работната сила все по-често се свързва с идеята за непрекъснато образование и обучение или т. нар. учене през целия живот²⁴⁰.

Необходимостта от такъв вид образование е осъзната в далечното минало от много древни философи, които развиват идеята, че човек трябва да се учи през целия си живот. Основоположникът на класическата педагогика Ян Коменски обосновава много убедително тази идея, като твърди, че училището само подготвя индивидите за бъдещото им самообразование, “което излиза извън рамките на консервативната образователна система и включва неформално обучение в курсове и програми като чиракуване, стажове и структурирано обучение на работното място, както и неформално обучение”²⁴¹

²⁴⁰ За целта на изследването ще се използва понятието “обучение през целия живот”.

²⁴¹ Ускоряване конвергенцията на България: предизвикателства пред повишаването на производителността, основен доклад на Световната банка, том 2, юли 2007, с. 10.

В икономически развитите страни още през 70-те години на миналия век е разработена концепция за непрекъснато образование. Не е възможно през целия трудов процес в живота на един човек да се използват само знанията, които той е получил в средното или висшето образование. В съвременните условия, с развитието на новите технологии, наличието на съвременни машини и материали в строителството се налага и усъвършенстване на знанията и уменията на заетите в сектора.

Чрез концепцията за непрекъснато образование, която в последно време се налага като един от най-ефективните инструменти за решаване на проблема за съответствие на качеството на работната сила и бързо развиващите се технологии и производство, това става възможно. Темпото на промени в икономиката води до обезценяване на знанията и уменията, придобити в образователната система, затова на пазара на труда се търсят хора, които продължават да се усъвършенстват и преквалифицират.

Обучението през целия живот е непрекъснат процес и се разглежда като един от главните фактори за развитие и усъвършенстване на хората. То предполага възможност за учене на всяка възраст, не само в традиционните институции, а и на работното място, в къщи и през свободното време. То е процес на усвояване и придобиване на знания и умения чрез формално, неформално и самостоятелно учене²⁴² в продължение на цялата жизнена дейност на човека. Един от най-важните фактори е за развитие и усъвършенстване на професионалната реализация и насърчаване на активното участие на пазара на труда. Обучението през целия живот е предпоставка за свободно движение на работната сила и за развитие на системата за професионално обучение.

Политиката на държавата по отношение на развитието на човешките ресурси е част от социалната ѝ политика. Инвестирането в непрекъснато образование и обучение на работната сила е важна стратегическа задача и на българската икономика. Във все по-променящия се и глобализиращ се свят съвместната работа по изграждане на партньорска мрежа и разработването на съвместни проекти е не само важно, а задължително условие за успех на всяка организация. Обучението през целия живот може да бъде начин за компенсиране на пропуските, които човек е допуснал по време на основното, средното или висшето образование.

Една от целите на ученето през целия живот е подобряване достъпа до образование и обучение. Все още е трудно човек, който е минал “възрастта за образование” да намери обучаваща институция, в която да получи основно или средно образование. Обучението за възрастни дава възможност да се навакса пропуснатото в училищна възраст, дава възможност усвояване на определени знания, методи и правила, с помощта, на които се работи в повтарящи се ситуации. Предполага приспособяване на човека към непрекъснато променящите се условия на живот и осигурява непрекъснато стимулиране на творческия потенциал на личността.

Във връзка с демографските тенденции на застаряване на населението, е необходимо да се обърне внимание на по-възрастните работещи, за да бъдат и те конкурентни на пазара на труда. Темповете на промените в икономиката на знанието и практиката доказва постоянната необходимост от обучение, за допълване на знанията, за по-добро качество на работната сила. Знанията и уменията остаряват и се обезценяват бързо, а обучението през целия живот дава възможност за развитието на широк спектър от компетенции на възрастните и възможност да се справят в новите

²⁴² Съгласно регламент ЕК № 1313 от 2002 УЦЖ включва трите вида учене- формално, неформално и самостоятелно.

производствени и икономически условия. По този начин те повишават своята пригодност за наемане на работа през целия живот.

По данни на проучване на работната сила на ЕС²⁴³ системата за УЦЖ не е достатъчно добре развита в България. Ако през 2007 година в учене през целия живот са участвали средно 10,2 % от населението в страните от ЕС, за България този процент е само 1,3²⁴⁴. Една от целите на Националната стратегия за УЦЖ е равнището на участие на възрастните в дейностите по учене през целия живот да достигне 5%²⁴⁵.

Продължаващото професионално образование в България се осъществява от институции за формално образование, обучение и професионална подготовка, както и от множество неформални структури (разгл. в параграф 2.2). В повечето страни, както и у нас държавният бюджет не е в състояние да осигури всички средства за обучение през целия живот. По-голямата част от финансирането трябва да е за сметка на работодателите и на работниците, тъй като и ползите са за тях.

Персоналът на всяка организация, независимо от характера на дейността ѝ, има нужда от непрекъснато квалификационно усъвършенстване. Инвестирането на ниво предприятие е все още слабо развита практика, но е вече осъзната необходимост от работодателите в сектора.

Около 20 % от заетите работници в изследваните от нас български строителни предприятия са с основно и по-ниско образование, а около 30% без или с ниска квалификация (вж. приложение 6).

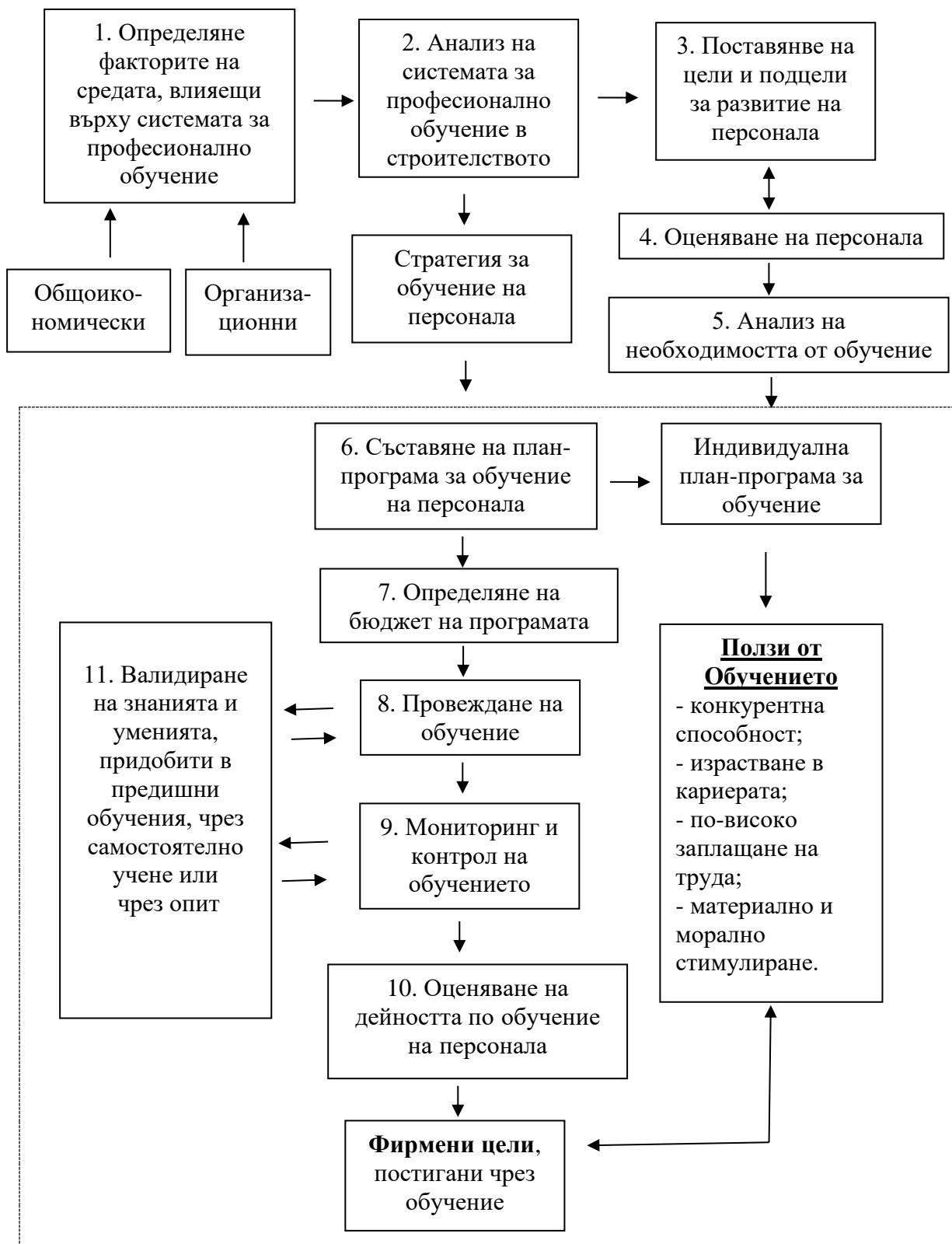
Дейността по непрекъснатото обучение на персонала е сложно съчетание на икономически взаимоотношения, които предполагат определени действия, логически подредени във времето и постигането на поставените цели. Според нас е целесъобразно, процесът по подготовката по организирането и обучението на персонала във всяко предприятие да включва определени елементи и да протича в следната последователност:

1. Определяне факторите на средата, влияещи върху системата за професионално обучение;
2. Анализ на системата на влиянието на факторите;
3. Поставяне на цели и подцели, относно развитието на персонала;
4. Оценяване на персонала;
5. Анализ на необходимостта от обучение и избор на целева група;
6. Съставяне на план-програма за обучение;
7. Определяне на бюджет на програмата за обучение;
8. Провеждане на обучението;
9. Мониторинг и контрол на обучението;
10. Оценяване на дейността по обучение на персонала;
11. Валидиране на умения и знания, придобити от самостоятелно учене и натрупан опит (вж. фиг. 16).

²⁴³Ускоряване конвергенцията на България: предизвикателства пред повишаването на производителността, основен доклад на Световната банка, том 2, юли 2007, с. 70.

²⁴⁴ www.eurostat.eu - сайт за статистическа информация на Европейския съюз.

²⁴⁵ Национална стратегия за учене през живот за периода 2008-2013 година, с.8.



Фигура 16. Процес на непрекъснатото обучение в строителното предприятие

Всяка дейност, за която не са определени ясно целите ще бъде неефективна. Целта на непрекъснато обучение е да подготвя висококвалифицирани, конкурентоспособни кадри, които да произвеждат качествена продукция, отговаряща

на изискванията на съвременните пазари. В практиката, хората постъпват на работа и знаят какви са задълженията им. Те работят по инерция, в повечето случаи, без да оценяват възможностите за промяна, които би им дало едно ново обучение. Необходимо е кадрите да са запознати предварително с ползите, които ще последват след обучението им, т.е. те трябва да са информирани за възможностите за израстване в кариерата по хоризонтала или по вертикала, възможностите за промяна в заплащането на труда и за други стимули.

Важно изискване към процеса на обучение е да бъдат избрани подходящите хора, т.е. тези, за които след направена оценка става ясно какви конкретни знания и умения имат и какви липсват на съответния служител. Проблемът при оценяването на персонала е, че трябва да се идентифицира както съществуващия към момента недостиг на знания и умения, така и да се предвидят компетентностите, от които ще се нуждаят служителите и организацията в бъдеще.

Необходимо е обученията на персонала да се планират според конкретните потребности, освен план-програмата за обучение на организацията да се изработят и индивидуални план-програми за всеки, който ще бъде обучаван. Така ще стане възможно усилията да се фокусират конкретно върху необходимото за определения работник или служител обучение, както и формата на обучение.

Мониторингът и контролът на обучението може да се осъществява от специално подготвени за това специалисти от обучаващата организация или от външен оценител - експертна или консултантска организация. Осъществяването на мониторинга преминава през няколко основни етапа:

- идентифициране на обекта на мониторинг;
- определяне на екип, който ще проведе мониторинга;
- разработка на критерии за оценяване;
- провеждане на мониторинга;

изготвяне на доклад за резултатите.

Ефективността от обучението на персонала се свежда главно до получаването на максимални резултати, при минимални разходи и до полезността от извършената дейност. Оценяването на дейността по обучение на персонала е сложна дейност, чрез която се идентифицира настоящото състояние на обекта, резултатите се сравняват с желаното състояние. То е труден процес, защото резултатът от това обучение се проявява по-късно във времето. Оценяването на обучението и контролът трябва да са важен момент в политиката на всяко строително предприятие. То може да насочи ръководителите към избиране на най-подходящите програми за постигане на поставените цели. За оценяването се използват различни подходи: формална оценка веднага след обучението, неформална оценка от прекия ръководител, неформална оценка от обучаващия. Според нас недостатък при оценяване на обучението, в рзличните европейски страни, както и в България, е че оценките се правят, като се използват предимно количествени показатели като “брой на обучените” и “разходи за обучение”. За целта в параграф 1.3. сме предложили система от количествени и качествени показатели за оценяване на системата за професионално обучение. Някои от показателите са апробирани в практиката, като са включени в анкетното проучване, проведено от автора в български строителни предприятия.

Един от новите моменти е възможността за признаване на умения придобити от практиката, както и признаване на знания, придобити от предишни обучения или самостоятелно учене. Валидирането на неформалното и самостоятелно учене е една нова и развиваща се дейност. В практиките на много европейски страни все още тя е в процес на изясняване методиките, механизмите и инструментариума, целите и отговорностите на институциите, но според нас тя е необходима както на национално

ниво, така и на ниво предприятие. Целта е да се идентифицират, оценят и признаят индивидуалните резултати на индивида, така че продължаващото обучение да започне от ниво, отговарящо на действителната компетентност, а не на базата на формална квалификация. Оценяването на компетентностите би позволило на хората да подобрят своята реализация на пазара на труда, да се чувстват уверени в своите професионални умения и знания и да бъдат по-конкурентни и по-мобилни. Валидирането на неформалното и самостоятелно учене би улеснило по-нататъшното включване на хората в усвояване на нови знания и умения, т. е. в обучението през целия живот. В повечето страни от ЕС са създадени единни системи за признаване на обучението и квалификациите.

Като ключовите области за подкрепа във връзка с дейностите по обучение в Национален доклад по меморандума на ЕК “Ученето през целия живот”²⁴⁶ са посочени насърчаване и мотивиране на работодателите за извършване на обучение на собствения персонал, усъвършенстване на системата за финансиране на професионалната подготовка и обучение, усъвършенстване на системата за сертифициране на различните видове обучение, чрез предоставяне на възможности работодателите или браншовите организации да го сертифицират и установяване на законови възможности за създаване на децентрализирани фондове за осигуряване на дейностите по професионална подготовка и обучение.

Все още няма държавни нормативни разпоредби към работодателите в строителството, които да ги задължават да назначават само документално доказани по квалификация работници. Всяка уважаваща себе си компания се грижи за професионалното израстване на своите служители. Работодателите с перспективно мислене са готови да инвестират в персонала си, макар че според тях тези инвестиции крият и сериозен риск. Работниците и служителите придобили нова компетентност след обучението, проведено за сметка на фирмата могат да напуснат и да продадат труда си на по-висока цена в друго строително предприятие. Въпреки че в трудовите договори има възможност за ограничителна клауза, това лесно може да бъде оспорено в съда, поради факта, че трудовото законодателство в страната ни гарантира на гражданите правото на свободно движение на пазара на труда.

От казаното до тук можем да се направим обобщаващия извод, че професионалното обучение в българските строителни предприятия е подценено. Някои от причините за изоставането на страната ни в сравнение със страните от ЕС според нас са:

- липса на мотивация у работодателите да инвестират и на работниците да участват в обучение;
- възможност за проява на субективизъм при определяне на хората, които ще се обучават;
- липса на информация за ползата от проведените обучения;
- недостатъчен финансов ресурс.

Промените в системата за професионално обучение са продиктувани от негативните тенденции, установени при анализа на професионалното обучение в строителните предприятия в параграф 2.1. Преодоляването им може да се осъществи чрез реформа в образователната система, мотивиране на работодателите и промяна по отношение на организацията на дейностите по обучение на персонала, усъвършенстване на системата за финансово осигуряване на национално ниво и ниво предприятие, промени в законодателството и вътрешнонормативната уредба на всяка организация.

²⁴⁶ Национален доклад по меморандума на ЕК “Ученето през целия живот”, <http://www.lifelonglearning-bulgaria.org>.

За да се усъвършенства дейността за непрекъснатото обучение на персонала в строителните предприятия е необходимо:

1. Да продължи реформата в образователната система. Икономиката ни и сектор “Строителство” в частност изпитват все по-голяма нужда от професионално подготвени кадри. Подготовката, която получават в средните професионални училища се оказва недостатъчна, затова тя трябва да бъде надградена.

- с цел постигане на по-качествено образование работодателите да бъдат стимулирани да инвестират в средното образование, с оглед на подобряване материално техническата база да участват в определянето на план-приема на учащи според нуждите на региона и да участват в изпитните комисии при завършване на образованието;

- да се разработят правила и критерии за контрол на качеството на провежданите обучения.

2. За да се усъвършенства и да бъде по-ефективна системата за професионално обучение в строителните предприятия, потребностите от допълнително обучение трябва да се планират. За целта е необходимо:

- да се разработи и утвърди адекватна система за оценяване на персонала и на работните места. Оценяването да се извършва ежегодно и на тази основа да се прави анализ на състоянието и качеството на работната сила, както и на необходимостта от провеждането на професионално обучение. Към Колективният трудов договор на всяко строително предприятие да има утвърдена и приложена план-програмата за непрекъснато професионално обучение на персонала;

- да се изготви картотека на персонала с данни за придобитите знания, умения и квалификации. Необходимо е всеки строителен работник да има квалификационен паспорт, който да съдържа информация за знанията, уменията и квалификациите при постъпването му на работа, както и информация за проведени нови обучения, повишена квалификация или преквалификация, за професионални постижения, реализирани идеи и нововъведения;

- във всяко строително предприятие да се утвърдят критерии за професионално израстване на служителите и работниците, които са продължили обучението си или са повишили квалификацията си.

3. Недостатък за развитието на системата за професионално обучение е финансирането му. Обучението на заетите в строителството се извършва с незначително участие на работодателите. Затова, според нас, е необходимо да се предвидят следните мерки във вътрешно нормативната уредба на ниво сектор и на ниво предприятие:

- във вътрешните правила за работната заплата²⁴⁷ на всяко предприятие се разкриват условията и източниците за формиране на средствата за заплати, както и направленията за разходването им, т.е. плащанията за сметка на тези средства. За да се осигурят необходимите за професионално обучение средства, предлагаме да се заделят ежемесечно суми в размер на 2% от изплатените средства за работна заплата, като те ще формират фонд “Професионално обучение” в сектор “Строителство”. За да бъде възможно професионалното обучение на заетите в строителството да се извършва на регионално ниво, е необходимо чрез Камарата на строителите да се определят лицензирани ЦПО или други структури, специализирани в тази област, които да извършват обучението. Така всяко строително предприятие, независимо от

²⁴⁷Вътрешните правила за работната заплата са сред задължителните документи на вътрешната нормативна уредба на предприятието. Правното основание за създаването им се съдържа в разпоредбите на чл.23 от Наредбата за договаряне на работната заплата(1991) и чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (2007).

големината и структурата си ще има възможност да обучава своя персонал във външни специализирани за това центрове, като броят на работниците и служителите, които ще бъдат обучени на месец ще зависи от средствата, които работодателят е внесъл във фонд. “Професионално обучение”²⁴⁸;

- в Колективният трудов договор на всяко строително предприятие да бъде предвидена възможност за предоставяне на кредит за обучение от работодателя, като в договора са уточнени срока и начина на изплащането му. По този начин работодателят се застрахова за срока на кредита, работникът да не напусне фирмата веднага след проведеното обучение;

- във вътрешните правила на всяко строително предприятие да бъде предвидено, кандидатстващият за работа служител да представя задължително препоръка от бившия си работодател. По този начин при постъпване на работа настоящият работодател ще има информация за коректността и лоялността на служителя, който трябва да назначи. Тази мярка би помогнала да се избегне некоректното напускане на работници веднага след проведено обучение за повишаване на квалификацията му;

- работодателите да вземат по-активно участие в проектите на ЕС за осигуряване на финансиране на обученията и да създават нови модели и подходи за ефективно обучение;

- Камарата на строителите, с помощта на средства по европейски програми да финансира работодатели, които желаят да отидат на обучение в страни от ЕС.

4. Да се разработи набор от форми за мотивиране и стимулиране на работодателите и персонала за провеждане и участие в допълнително професионално обучение, за засилване интеграционни процеси между образованието и организациите;

- работодателите да инициират подписването на договори за стажанти с висши и средни учебни заведения, като предложат стипендия за срока на обучение;

- Камарата на строителите да учреди ежегодна награда за строителни фирми, които провеждат обучения на персонала си;

- Камарата на строителите да учреди стипендия “Майстор Колю Фичето” за ученици и студенти с отличен успех и особени постижения.;

- за да не се нарушава производственият процес, когато служител от предприятието е изпратен на обучение да се прилага метода на професионална ротация, като на мястото му се назначи работник, който желае да усвои работата му или се назначи регистриран безработен със същата професия;

- във връзка с нарастването на средната възраст на работната сила да се предвидят мерки за обучение на по-възрастните работещи, с цел тяхното по-ефективно използване.

5. Усъвършенстване на законодателството по отношение на професионалното обучение.

За да бъдат стимулирани работодателите да отделят повече средства за обучение, предлагаме в Закона за корпоративно и подоходно облагане да се предвидят

²⁴⁸ Ако едно предприятие има 50 души персонал и средна работна заплата 600 лв., средствата, които то ще внася във фонда са в размер на 600 лв. на месец. Като вземем предвид, че за обучение на един работник са необходими средно 200 лв. за един курс по дадена професия или школа, това строително предприятие ще може да изпрати за повишаване на квалификацията двама или трима от своите работници или служители, т.е. в зависимост от средствата и установената необходимост от обучение на персонала в съответното строително предприятие ще се определя и броя работници или служители, които ще бъдат обучени.

данъчни облекчения за работодателите, които са изразходвали средства за професионално обучение и за повишаване квалификацията на своите работници и служители, като при определяне на данъчния финансов резултат, счетоводния резултат да може да се намалява със сумата за използваните средства за професионално обучение, но не повече от 3% от Фонд работна заплата, ако средствата са използвани за:

- отпускане на стипендии на студенти и ученици, които се обучават в професионални училища по строителство;
- организиране семинари и вътрешнофирмени обучения;
- закупуване на учебни пособия и материали, необходими за провеждане на обученията;
- допълнително възнаграждение на наставниците;
- хонорари на лекторите и др.

Разработеният в трета глава модел за усъвършенстване на дейността по професионално обучение в строителните предприятия в България очертава необходимите промени и възможните положителни ефекти от усъвършенстването на системата за професионално обучение на персонала. Считаме, че в основата на този модел е залагането на стремеж за запазване на достигнатите до момента и утвърдени връзки, взаимоотношения и стратегически действия между отделните елементи в системата за професионално обучение, за да се постигнат поставените цели, които ще доведат до просперитет и повишаване на конкурентната способност на строителните предприятия в страната ни. Чрез непрекъснатото обучение на персонала ще се даде адекватен отговор на предизвикателствата на конкуренцията и динамичния пазар на труда в дългосрочен план.

Заклучение

В началото на новото хилядолетие икономиката е поставена в условията на промяна. Знанието означава развитие и иновации и само добре подготвена работна сила може да се приспособи в новите условия и да бъде конкурентна. Без съмнение професионалното обучение придобива решаващо значение в условията на икономиката на знанието и високата конкуренция в строителния сектор. То е един от основните фактори за икономически просперитет и за повишаване на жизненото равнище. Бързото навлизане на нови технологии, материали, машини и съоръжения изисква от работещите с тях постоянно участие в различни форми на обучение за повишаване на квалификацията им.

Осигуряването на ефективно и качествено обучение е ключов фактор за успешна възвръщаемост на инвестициите в развитие на човешките ресурси. Това се отнася за всички сектори на икономиката, в т.ч. в строителството. Необходимо е качеството на строителните кадри да е в синхрон с растящите изисквания на потребителите за висококачествена продукция.

Разгледаните в дисертационния труд проблеми на системата за професионално обучение позволяват да се направят редица изводи, които са систематизиран израз на резултатите от проведеното проучване. Тези резултати разкриват редица слабости на системата за професионално обучение в сектор “Строителство”. В основата им е подценяването на човешкия фактор като основен актив на организацията. Резултатите от изследването могат да се класифицират като теоретични и практико - приложни. Процесът на работа по настоящия дисертационен труд е подчинен на стремежа да бъде спазена следната технологична последователност: след извършването на теоретичен анализ на системата за професионално обучение и набелязване на съществуващите проблеми да се предложат възможности за усъвършенстване на системата, така че тя да е полезна за строителните предприятия.

От тази гледна точка, по-важните изводи, които се очертават в настоящия дисертационен труд са:

1. Професионалното обучение на персонала е важен елемент от управлението на всяко българско строително предприятие. Понятието “обучение на персонала” се употребява както от теоретиците, така и от практикуващите мениджъри. В дисертационния труд е прецизирано определението за обучение на персонала като непрекъснат и приоритетен процес. Предложена е класификация на факторите, които влияят върху развитието на системата за професионално обучение.

2. С помощта на съставена от автора анкетна карта е проведено проучване в редица български строителни предприятия, изследвана е достъпната статистическа информация и на тази база е представен анализ на системата за професионално обучение в сектор “Строителство” като са разкрити основни тенденции в нея.

3. На базата на методологични проучвания в специализираната литература и практика е адаптирана и усъвършенствана система от показатели за оценка на дейността по обучение на персонала. Системата съдържа количествени и качествени показатели, които се основават на причинно - следствени връзки и отразяват важни аспекти от дейността по обучение на персонала. Изведен е обобщаващ показател за оценка на равнището на системата за професионално обучение в предприятието.

4. Във връзка с необходимостта от усъвършенстване на дейността по обучение на персонала е предложен модел, в основата , на който е заложен процесният подход.

5. На основание на извършен анализ на нормативната уредба, касаеща професионалното образование и обучение в строителството са предложени промени с цел за усъвършенстване на българското законодателство и вътрешната нормативна уредба на строителните предприятия.

6. Резултатите от проведеното проучване и направените изводи потвърждават формулираната в дисертационния труд теза, че възможностите на професионалното обучение не са достатъчно използвани от българските строителни предприятия, поради което действащата система се нуждае от усъвършенстване с цел постигане на по-качествен, образован, висококвалифициран и конкурентоспособен човешки ресурс.

Настоящият труд възплачва творческата амбиция на автора да изпълни поставените в увода научни и практически задачи по отношение на професионалното обучение на персонала в строителните предприятия. В практиката има още много неизяснени въпроси, които могат да бъдат свързани с обекта на изследване. Необходимо е изследователската и практическата дейност, свързана с усъвършенстване на системата за обучение на персонала да продължава за да бъдат решени проблемите в бъдеще.

Надяваме се, че извършеният анализ и направените предложения ще окажат благоприятно въздействие в по-нататъшното усъвършенстване на системата за професионално обучение в строителните предприятия, така че работещите в строителния сектор да са конкурентоспособни на пазара на труда.

Използвана литература

1. Алдаг, Р., Т. Стиърнс, Стратегическо планиране, София., 1992.
2. Армстронг, М. Управление на човешките ресурси. Изд. Делфинпрес, Бургас, 1993.
3. Арсов, Б. Пътища за завръщане на трайно безработните на пазара на труда, сп. "Човешки ресурси", бр.4/164/2007 г.
4. Атанасова, М. Подбор и обучение на персонала, изд. Тракия – М, София, 1997.
5. Баев, Ст. и колектив. Анализ на състоянието на продължаващото професионално обучение в страната, София, 2006.
6. Брозиг, К. Политика на Европейския съюз в сферата на професионалното образование и обучение приложение в България, Национален форум, Стара Загора, 2008.
7. Владимирова, К. Управление на човешките ресурси, изд. Стопанство, София, 1999.
8. Вундерер, Р. Управление на сътрудниците като стратегическа задача, Management Zeitschrift, 1990.
9. Георгиев, Р. Методология и организация на деловите решения в условията на риск и неопределеност. Автореферат на дисертация за получаване на научна степен "доктор на икономическите науки", София, 2006.
10. Георгиева, В., С. Николова. Образователен мениджмънт. Изд. Аскони, София, 2001.
11. Гешева, М. Фирмена култура. Изд. Горекс прес, София, 1996.
12. Гюрова, В. Андрагогия., София, 1998.
13. Димитров, Г. Ефективност и качество на строителното производство, унив.изд. ИУ, Варна, 1990.
14. Иванов, П. Планиране, стратегическо планиране, планиране на маркетинга, www.unwe.acad.bg
15. Илиев, Й. и колектив. Конкурентоспособност на българските индустриални фирми, унив. изд. Стопанство, София, 2005
16. Илиев, Й. Управление чрез мотивация, УИ на ВСУ "Черноризец Храбър", Варна, 2009.
17. Канев, Д. Икономически подход в изследването на труда, изд. Стено, Варна, 2001.
18. Каплан, Р., Д. Нортън. Балансирана система от показатели за ефективност, изд. Класика стил, София, 2005.
19. Катански, Ч. Форми на непрекъсната професионална квалификация, сп. "Проблеми на труда", бр.2/1998.
20. Ковачев, З. Обща икономическа теория, изд.ИУ, Варна, 1993.
21. Кънчев, М. Управление на човешките ресурси, изд. Албатрос, София, 2002.
22. Лалова, Ц., А. Стоева. Мениджмънт на строителната фирма, София, 2002.
23. Майер, Л., Р. Калчев. Управление на персонал. Унив. изд. на ИУ, Варна, 2001.
24. Мерджанова, Я. Типология на европейските системи за професионално образование, Стратегии на образователната и научната политика, бр.4, 1999.
25. Минков, И. Проблеми на фирмената култура в българската индустрия. Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен "доктор", Варна, 2003.
26. Минков, И. Фирмената култура в управлението на фирмите, Годишник на ИУ-Варна, т.74, 2002.
27. Михайлова, Е. Бенчмаркинг, Москва, 2003.
28. Михов, Д. Европейски политики и практики по обучение и развитие на

- персонала, сп. Икономически алтернативи, бр.6/2006.
29. Младенов, Ю. Въртершнофирменото обучение като технология за развитие на управленския персонал на организацията, Трудове на научна сесия, РУ, Русе, 2004.
 30. Ненов, Т., Б. Атанасов. Ефективност и растеж на индустриалните фирми в съвременни условия, унив. изд.-ИУ, Варна, 2000.
 31. Паунов, М. Организационно поведение, изд. Сіела, София, 2006.
 32. Паунов, М. Стратегии на бизнеса, УИ Стопанство,С., 1997.
 33. Паунов, М. Стратегическо управление на човешките ресурси, УИ Стопанство, София, 2007.
 34. Пачев, Т. Управление на персонала, изд. Стопанство,София, 1999.
 35. Пачев, Т. Управление на човешките ресурси във фирмата, УИ Стопанство, София, 2005.
 36. Петров, П. Образованието и квалификацията на възрастни в България, сп. "Стратегии на образователната и научна политика", МОН, бр.4, 1999.
 37. Пипер, Р, К. Рихтер. Мениджмънт-управление на прехода,София, 1993.
 38. Питърс, Т., Р. Уотърмън- младши. Към съвършенство във фирменото управление, София.
 39. Понт, Б., А.Сонет и П. Веркен, Отвъд риториката: Обучение на възрастни-политики и практики, ОИСР, 2003.
 40. Практическо ръководство по секторна програма "Грюндвиг", програма "Учене през целия живот", изд. на ЦРЧР, 2008.
 41. Практическо ръководство по секторна програма "Леонардо да Винчи", прогр."Учене през целия живот", изд. на ЦРЧР, 2008.
 42. Речник на чуждите думи в българския език, изд. Gaberoff, В.Търново.
 43. Силаги, Е. Мениджмънт - наука, изкуство, практика. Персоналът, Варна, 1991.
 44. Спасов, К. Социален мениджмънт, изд. Апис Колев, София, 2003.
 45. Спасов, К. Управление на човешките ресурси, София, 1999.
 46. Стефанов, Н. Управление на човешкия фактор, Персонал GRN, 2004.
 47. Сълова, Н. Проблеми на ефективността на вътрешната търговия, изд. ИУ, Варна, 1991.
 48. Томсън, А., А.Стрикланд. Стратегически мениджмънт, ЮНИТИ, Москва, 1998.
 49. Трифонов, Тр. Психология, изд. Памет, София, 1996.
 50. Харизанова, М. Управление на човешките ресурси, изд. Стопанство, София, 1997.
 51. Христов, Хр. Измерване ефективността на публичните организации, сп. „Икономически алтернативи”, изд. УНСС, София, бр.4 /2005.
 52. Цекова, Е. Финансови аспекти на продължаващото обучение, В: Продължаващото обучение днес- възможност за развитие или оцеляване, София, 2001.
 53. Ченгелова, Е. Изследване на работната сила в строителния отрасъл, ФАР, Фондация "Анализ на риска", София, 2008.
 54. Шопов, Д. Наръчник по управление на човешките ресурси, изд. ИК- Труд и право, София, 2002.
 55. Шопов, Д. Управление на човешките ресурси – I ч., изд. Тракия –М, София, 2002.
 56. Батяев, А. А. Идеальный персонал, изд. Альфа-Прес, Москва, 2007.
 57. Войтов, А. Г. Экономика, Москва, 2003.
 58. Галкина, Т. Социология управления, Финансы и статистика, Москва, 2001.

59. Глущенко, И.И. Оценка эффективности системы управления инновационными проектами “Менеджмент в России и за рубежом”, бр.3/2006.
60. Дворянских Н. В. Обучение персонала как конкурентное преимущество, Москва, 2003.
61. Караташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами, изд. Инфра, Москва, 2007.
62. Мескон, М. Х., М. Альберт и Ф. Хедоури. Основы менеджмента, пер. с англ., Дело, Москва, 1993.
63. Нивен, П.Р. Сбалансированная система показателей. Шаг за шагом. Максимальное эффективности и закрепление полученных результатов, пер.с англ. Днепропетровск: Баланс клуб, 2003.
64. Ольве, Н.Г., Ж. Рой и М.Ветер. Оценка эффективности деятельности компании, изд. Вильямс, Москва, 2003.
65. Рамперсад, Х. К. Универсальная система показателей деятельности, пер.с англ., изд. Бизнес Букс, Москва, 2005.
66. Смелзер, Х. Социология, Москва, 1994.
67. Травин, В.В., В.А. Дятлов. Менеджмент персонала предприятия, изд. Дело, Москва, 2002.
68. Тяпухин, А., Н. Болдырева. Оценка эффективности экономических систем и подсистем предприятий, журнал “РИСК”, бр.1, 2006.
69. Флоров, С. Социология организаций, Москва, 2001.
70. Armstrong, M. A., Handbook of Personnel Management Practice, Kogan Page, London, 1996.
71. Beker, G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis Journal Political Economy, 1962.
72. Carrell M., Elbert N., Hatfield R. Human Resource Management, Prentice Hall, New York, 1995.
73. De Cenzo D. Robbins St. Human Resource Management, John Wiley & Sons Inc., New York, 1996.
74. Delors, J. L'education: intresores cache dedans Raport a I' UNESCO de la Comission internationale sur.
75. French W. The Personnel Management Process, Houghton Mifflin Co., Boston, 1989.
76. Grubb, W. N. and P. Ryan. The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training.
77. Hagberg, R.J. Heifetz. Corporate culture: Understanding and Assessment, <http://www.realsci.com>.
78. Kearns, P. Evaluating the ROI from Learning, CIPD, 2005, <http://www.pualkearns.co.uk>
79. Kirkpatrick, D.L. Evaluating training programs: the four levels, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 98.
80. L'education pour le vingtieme et unieme siecle/ Ecstracts/. P., UNESCO, 1996.
81. Meighan, M. How to design and deliver Induction Training Programmes. London, Kogan Page, 1991.
82. Milkovich G. Personnel / HR Management, IRWIN, Illinois, 1988.
83. Phillips, P.P. The Bottom line on ROI/ Return Of Investments/, Atlanta, Georgia: CEP Press, 2002.
84. Plain Talk on the Field of Dreams, ILO, Geneva, 1999.
85. Schuler, R., Huber V. Personnel and Human Resource Management, West Publishing Company, Minneapolis, 1993.
86. Schwartz H. and Davis D. Matching Corporate Culture and Strategy, MAP

- Concept Paper, Cambridge, 1983.
87. Senge, P. The Fifth Discipline: The Art and Practice the Learning Organization, New York, 1990.
 88. Shultz, T. Human Capital Policy less and Research Opportunities, 1975.
 89. Simons, R. Levers of control: How Managers Use Innovative Control Systems to Drive Strategic Renewal.
 90. Stevens, M. Should. Firms Be Required to Pay for Vocational Training? , The Economic Journal, 111, 2001.
 91. Study on the feasibility of an ECVET system for apprentices Executive Report Conducted by ANFA and The Cap Gemini Erust K Young Center for Business Innovation, Issue 2, Measuring Business Performance, 1998.
 92. Thematic Review on Adult Learning: Spain Back round Report, <http://www.OECD.org>, 2002.
 93. Thematic Review on Adult Learning: Sweden Back round Report, 2000, <http://www.OECD.org>, 2000.
 94. Training in France and Britain, SKOPE Research Paper 14, 2001.
 95. Tyson, S., A. York. Personnel Management, Heinemann, London, 1982.
 96. Vaniscotte, Fr. Europe de Leducation, Paris, 1989.

Нормативна материя

97. Държавни образователни изисквания, Наредба 4 от 16.04.2003, обн. ДВ, бр.41 от 8.05.2003.
98. Закон за висшето образование- обн. ДВ, бр. 112 от 27.12.1995 г., посл. изм., бр. 99 от 15.12.2009 г.
99. Закон за камарата на строителите, обн. ДВ, бр.108 от 29.12.2006г. посл. изм., бр. 92 от 20.11.2009 г.
100. Закон за народната просвета- обн. ДВ, бр.86 от 18.10.91 г., в сила от 1.01.08 г., посл. изм. бр.74/15.09.09 г.
101. Закон за насърчаване на заетостта- обн. ДВ, бр.112 от 29.12.2001г., посл. изм. бр.74/15.09.09 г.
102. Закон за професионално образование и обучение (Обн.в ДВ, бр.68 от 1999г.,, посл. изм. доп. ДВ, бр.13/2008г.).
103. Изследване на Институт “Отворено общество” по проект “Прогнози и перспективи за развитие на българското образование”, София, 2005.
104. Изследване на работната сила в строителния отрасъл, ФАР, Фонд “Анализ на риска”, София, III. 2008.
105. Изследване на работната сила в строителния отрасъл, ФАР, Фонд “Анализ на риска”, София, X. 2008.
106. Кодекс на труда - Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986 г., изм. ДВ. бр.109 от 23 .12. 2008г., посл. изм. Бр.103 от 29.12.2009г.
107. Конвенция за техническо и професионално образование, подписана в Париж на 10.11.1989г., депозитар ЮНЕСКО, в сила от 29.08.1991г., за България от 1.10.1994г., утвърдена с реш. на МС236 от 15.06.94.
108. Междинна оценка на Европейската комисия от 2004г.
109. Международният проект “ROI – възвръщане на инвестиции в обучението”- юни 2005г. Пилотен проект по програма Леонардо да Винчи.
110. Меморандум за непрекъснато образование, Европейска комисия по образованието, Брюксел, 2000.
111. Наредба за държавните изисквания за организиране на дистанционна форма на обучение във ВУ, обн. ДВ, бр.02/30.11.04.

112. Наредба за прилагане на системата за натрупване и трансфер на кредити във ВУ, ДВ, бр.89/30.09.04.
113. Национален доклад по меморандума на ЕК "Ученето през целия живот".
114. Национален план за действие по заетостта за 2001, приет с решение 293 на МС, 27.04.2001.
115. Национален план за действие по заетостта за 2006.
116. Национален план за действие по заетостта за 2007.
117. Национален план за действие по заетостта за 2008.
118. Национална класификация на професиите и длъжностите в Р България, утв. със зап. 742 от 27.12.2005 г. на осн. чл.4, т.1 и чл.29, т.6 от Устройствен правилник на МТСП.
119. Национална програма за реформи 2007-2009.
120. Национална програма за училищно образование и предучилищно възпитание 2006-2015, МОН.
121. Национална стратегическа референтна рамка на България 2007- 2013.
122. Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005- 2010.
123. Национална стратегия за учене през живот за периода 2008-2013.
124. Националната стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010.
125. Общ междинен доклад "Образование и обучение 2010", приет на 26.02.2004 г.
126. Основен доклад на Световната банка. "Ускоряване конвергенцията на България: предизвикателства пред повишаването на производителността", том 2, 2007.
127. Правилник за прилагане на ЗНЗ, обн. ДВ бр.58 от 23.06.2003 г., посл. изм. ДВ бр.60 от 4.07.08 г.
128. Проект "Basicon II" № 2004 – 146200 (2004 – 2006).
129. Проект "Price water house scanfield"- изследване на добрите политики и практики по обучение и развитие на персонала.
130. Проектът "ROI – възвръщане на инвестиции в обучението".
131. Протокол №6/04.10.2000 г. от УС на НАПОО.
132. Рамково споразумение за сътрудничество в областта на проф. образование и обучение, подписано на 18.03.2009 в МОН, в изпълнение на Национална програма за училищно образование и предучилищно възпитание 2006-2015.
133. Регламент ЕК № 1313 от 2002 УЦЖ включва трите вида учене- формално, неформално и самостоятелно.
134. Резолюция на Европейският съвет от 19.12. 2002 за насърчаване на засиленото европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение (2003/с13102)OS 13, 18.01.2003 и общ междинен доклад "Образование и обучение 2010" приет на 26.02.2004 г.
135. Сборник коментари на Европейската социална харта, Конфедерация на независимите синдикати в България, София, 2003.
136. Списък на професиите, съгласно Заповед № РД01/79/24.01.08 г.
137. Терминологичен минимум по професионално ориентиране и трудова заетост, С., 2001.
138. 9599/04 EDUC 117 SOC 252, 05. 2004 - решение на Европейския парламент.
139. 9600/04 EDUC 118 SOC 253, 05. 2004 - решение на Европейския парламент.
140. COM (2003) 683 (OBS 96, 21.4. 2004 г.), - решение на Европейския парламент.
141. COM(2007) 0234 (COD), Решение на Европейския парламент и Съвета, Брюксел, 6.11.2007.

- 142.COM(2007)680, 6.11.2007 - решение на Европейския парламент.
- 143.ECVET CONNEXION - изследване, проведено от 01.2006 до 12.2006г., поръчано от Генерална дирекция “Образование и култура” към Евр. комисия за възможностите за внедряване на директивите ECVET
- 144.EuropeAid/120163/D/CV/BG, Речник на основните термини в сферата на обучението на възрастни, съобразено с термините, използвани от CEDEFOP, XI. 2006.
- 145.OJC 295, 5.12.2003- решение на Европейския парламент.
- 146.SEC(2005)957, Комисия на европейските общности, Брюксел, 07.08.2005 г.

Интернет страници

- 147.<http://www.basicon.org> - сайт на Центъра за сертифициране “BASICON” – Базисни компетенции в строителството.
- 148.<http://www.berufsbildung-bau.de> – сайт на организация за набиране на кадри за строителството и обучение по строителни професии
- 149.<http://www.investorsinpeople.co.uk> – сайт на консултанска организация
- 150.<http://www.ksb.bg> – сайт на Камарата на строителите в България
- 151.<http://www.mlsp.government.bg> - сайт на Министерството на труда и социалната политика.
- 152.<http://www.mon.bg> – сайт на Министерството на образованието, младежта и науката.
- 153.<http://www.navet.government.bg> – сайт на Националната агенция за професионално образование и обучение.
- 154.<http://www.nsi.bg> -сайт на Националния статистически институт.
- 155.<http://www.OECD.org> – сайт на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие.
- 156.<http://www.efqm.org>, сайт на Европейската фондация за управление на качеството
- 157.<http://www.opened-bg.com> – сайт на Център „Отворено образование”.
- 158.<http://www.znanie-bg.org> – сайт на Дружество Знание – София.

Приложения

Приложение 1

Състояние на трудовия пазар за периода 2004-2008 г.²⁴⁹

Година	2004	2005	2006	2007	2008
Работна сила (хил.)	3322,0	3314,2	3415,7	3492,8	3504,7
Коефициент на икономическа активност (%)	61,7	62,1	64,5	66,3	67,8
Заети лица(хил.)	2922,2	2980,0	3110,0	3252,6	3360,7
- с висше образование	756,8	764,3	792,7	828,9	856,9
- със средно	1621,7	1681,5	1809,4	1952,1	2002,5
- с основно и по- ниско	543,7	543,2	507,9	471,6	501,2
Заетост (%) /	43,7	44,7	46,7	49,0	64,0
-образователна структура(%)	100	100	100	100	100
- с висше образование	25,9	25,6	25,6	25,5	25,5
- със средно	55,5	56,2	58,1	60,0	59,6
- с основно и по- ниско	18,6	18,2	16,3	14,5	14,9
<i>Равнище на безработица(%)</i>	12,67	11,46	9,61	7,75	6,27
Безработни (хил.)	399,8	334,2	305,7	240,2	199,7
-образователна структура(%)	100	100	100	100	100
- с висше образование	11,3	10,4	10,8	8,6	10,1
- със средно	50,9	51,0	49,2	49,7	47,4
- с основно и по- ниско	37,8	38,6	40,0	41,7	42,5
- професионална структура (%)	100	100	100	100	100
- без специалност	61,8	64,0	64,8	64,6	65,1
- работници	21,1	19,9	19,4	19,8	19,2
- специалисти	17,1	16,1	15,8	15,6	15,7
Характеристика по видове безработни (хил.)					
- продължително безработни	246,4	222,3	195,8	163,2	114,3
- обезкуражени лица	392,6	298,7	270,5	227,4	208,2
- безработни до 29 г.	115,1	97,3	73,6	54,7	41,3

²⁴⁹ Таблицата е съставена по данни от Национален статистически институт, www.nsi.bg.

**Приети на работа, съкратени и напуснали по собствено желание
 кадри в изследваните строителни предприятия
 за периода 2005- 2007 Г.**

№	ПОКАЗАТЕЛИ	ГОДИНА					
		2005		2006		2007	
		БР.	%	БР.	%	БР.	%
1.	Общо заети в строителството	18 825		21 829		24 038	
2.	Кадри със строителни специалности	16048	85,2	19413	88,6	20963	87,1
3.	Приети на работа	4902	26,04	6125	28,06	6336	26,36
4.	Съкратени или уволнени	334	1,77	427	1,96	441	1,83
5.	Напуснали по собствено желание	1785	9,48	1951	8,94	2144	8,92

Източник: по данни от собствено анкетно проучване

**СПИСЪЧЕН БРОЙ НА КАДРИТЕ В ИЗСЛЕДВАНИТЕ
 СТРОИТЕЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА ПЕРИОДА 2005- 2007 Г.**

ПОКАЗАТЕЛИ	ГОДИНА					
	2005		2006		2007	
	БР.	%	БР.	%	БР.	%
Общ брой	18825	100,00	21829	100,00	24038	100,00
в т. ч.						
Ръководители	708	3,76	707	3,24	739	3,07
Служители	3239	17,21	3797	17,39	4068	16,92
Работници	14878	79,03	17325	79,37	19231	80,00

Източник: по данни от собствено анкетно проучване

**ВИДОВЕ КАДРИ СЪС СТРОИТЕЛНИ СПЕЦИАЛНОСТИ В
ИЗСЛЕДВАНИТЕ СТРОИТЕЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ
ЗА ПЕРИОДА 2005-2007 Г.**

ВИДОВЕ КАДРИ	ГОДИНА					
	2005		2006		2007	
	БР.	%	БР.	%	БР.	%
ОБЩО кадри	18825	100,00	21829	100,00	24038	100,00
Строителни кадри	16048	85,25	19413	88,93	20963	87,21
Строителни инженери	372	2,32	820	4,22	849	4,05
Архитекти	131	0,82	149	0,77	178	0,85
Икономисти по строителство	453	2,82	525	2,70	594	2,83
Строителни техници	794	4,95	1039	5,35	1075	5,13
Строителни работници	14298	89,10	16880	86,95	18267	87,14
Кадри без строителна квалификация	2777	14,75	2416	11,07	3075	12,79

**ТРУДОВ СТАЖ ПО СПЕЦИАЛНОСТТА НА КАДРИТЕ СЪС СТРОИТЕЛНИ
 СПЕЦИАЛНОСТИ В ИЗСЛЕДВАНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
 ЗА ПЕРИОДА 2005- 2007 Г.**

ТРУДОВ СТАЖ	ГОДИНА											
	2005				2006				2007			
	общо		по специал- ността		общо		по специал- ността		общо		по специал- ността	
	БР.	%	БР.	%	БР.	%	БР.	%	БР.	%	БР.	%
Общ брой кадри	18825	100,00	16048	100,00	21829	100,00	19413	100,00	24038	100,00	20963	100,00
Стаж до 3 години	4904	26,05	2574	16,04	5613	25,71	3766	19,40	5428	22,58	4106	19,59
Стаж от 4 до 10 г.	3949	20,98	3874	24,14	5228	23,95	4477	23,06	5918	24,62	4928	23,51
Стаж от 11 до 20 г.	4730	25,13	4259	26,54	5783	26,49	5299	27,30	6271	26,09	5378	25,65
Стаж от 21 до 30 г.	3369	17,90	3856	24,03	3684	16,88	3941	20,30	4726	19,66	4563	21,77
Стаж над 30 г.	1873	9,95	1485	9,25	1521	6,97	1930	9,94	1695	7,05	1988	9,48

**Образователно – квалификационна структура на кадрите
 в изследваните строителни предприятия
 за периода 2005- 2007 Г.**

№	показатели	ГОДИНА					
		2005		2006		2007	
		БР.	%	БР.	%	БР.	%
1.	Общ брой работници със строителни специалности	14298	100,00	16880	100,00	18267	100,00
2.	Степен на квалификация						
	ниска	3604	25,21	3925	23,25	4148	22,71
	средна	5820	40,70	6384	37,82	6633	36,31
	висока	4874	34,09	6571	38,93	7486	40,98
3.	Общо заети	18825	100,00	21829	100,00	24038	100,00
4.	Степен на образование						
	основно и по- ниско	3854	20,47	4042	18,52	4140	17,22
	средно общо	5959	31,65	6952	31,85	7544	31,38
	средно специално	6917	36,74	8106	37,13	9096	37,84
	висше	2095	11,13	2729	12,50	3258	13,55

**Дейности по организация и обучение на персонала в изследваните строителни
 фирми за периода 2005- 2007**

№ по ред	Въпроси	Отговори			
		да	%	не	%
1	2	3	4	5	6
1	Има ли фирмата стратегия за обучение на персонала?	32	25,40	94	74,60
2	Провеждат ли се във фирмата пероидично изпити за установяване на знанията и уменията на подадена професия?	47	37,30	79	62,70
3	Мотивирани ли са служителите Ви да продължат професионалното си обучение?	117	92,86	9	7,14
4	Прави ли се оценка на необходимостта от обучение на персонала?	98	77,78	28	22,22
5	Провеждат ли се във фирмата Ви изпити за установяване на получените знания и умения след обучение по дадена професия?	41	32,54	85	67,46
6	Съществува ли във фирмата Ви система за сертифициране на обучените работници и служители?	19	15,08	107	84,92
7	Прави ли се оценка на промените в трудовото поведение след обучението на персонала?	105	83,33	21	16,67
8	Съществува ли във фирмата Ви новаторски подход за обучение и квалификация на персонала?	11	8,73	115	91,27
9	Оценявате ли ефективността от проведеното професионално обучение?	105	83,33	21	16,67

**Работници с две и повече професии, повишени в длъжност и
 повишили образованието си кадри в изследваните строителни предприятия
 за периода 2005- 2007 Г.**

№	ПОКАЗАТЕЛИ	ГОДИНА					
		2005		2006		2007	
		БР.	%	БР.	%	БР.	%
1.	Общ брой кадри със строителни специалности	16048		19413		20943	
2.	Повишени в длъжност кадри	429	2,67	470	2,42	613	2,93
3.	Повишили образованието си	372	2,32	471	2,43	544	2,60
4.	Повишили квалификацията си	2508	15,63	2791	14,38	3320	15,85
5.	Обучени по втора/трета/ професия	305	1,90	407	2,10	494	2,36
6.	Работници с две и повече професии	685	4,27	938	4,83	1117	5,33

**Микроклимат в изследваните строителни предприятия
 за периода 2005 – 2007 г.**

№ по ред	Въпроси	Отговори					
		да	%	не	%	отчасти	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Има ли общи празници в предприятието?	108	85,71	18	14,29		
2.	Има ли фирмата девиз?	16	12,70	110	87,30		
3.	Удовлетворени ли са хората от труда си?	87	69,05	0	0,00	39	30,95
4.	Организационен климат	90	71,42	36	28,58		
5.	Фирмена култура	87	69,04	39	30,96		

МЕТОДИКА ЗА ОЦЕНКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЯТА ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ, ОРГАНИЗИРАНО И ФИНАНСИРАНО ОТ АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА²⁵⁰

Агенцията по заетостта организира и финансира обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица в съответствие с потребностите на пазара на труда, изискванията на работодателите и ежегодно утвърдения ѝ финансов план. Съгласно чл. 60 от Правилника за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта Агенцията и/или нейните поделения провеждат избор на обучаваща институция по реда на Закона за обществените поръчки (ЗОП). Оценката на подадените предложения се извършва по критерия за икономически най-изгодна оферта и по настоящата **методика**, утвърдена от министъра на труда и социалната политика.

Целта на методиката е да се повиши качеството и ефективността на професионалното обучение, организирано от Агенцията по заетостта (АЗ). Тя поставя по-високи изисквания към капацитета на обучаващите институции, с оглед осигуряване на знания и умения у безработните и зетите лица, които да повишат тяхната пригодност за заетост и да спомогнат за по-успешната им реализация на пазара на труда.

Изпълнителният директор на Агенцията по заетостта на основание чл. 8, ал. 2 от ЗОП провежда или възлага на съответното поделение на Агенцията провеждането на процедура за избор на обучаваща институция за провеждане на обучение за придобиване на професионална квалификация.

Оценката на предложенията се извършва от **Комисия**, назначена със заповед на изпълнителния директор на АЗ или на директора на съответното поделение (Дирекция „Регионална служба по заетостта”, Дирекция „Бюро по труда”). Със заповедта се определя срок за приключване на работата на Комисията.

Съставът на Комисията включва служители от АЗ или от нейно поделение и по един външен експерт от съответното професионално направление за всяко конкретно обучение, за което Комисията провежда избор. Външните експерти са лица, включени в Списъка на оценяващите експерти. Списъкът на оценяващите експерти се утвърждава от министъра на труда и социалната политика след съгласуване с Националния консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила. Въз основа на представените документи и запознаване на място с материално-техническата база на всеки от кандидатите, външният експерт изготвя мотивиран доклад по всички показатели, включени в точка *II. Оценка на качеството на предложението за конкретното обучение* от настоящата Методика, с който запознава останалите членове на Комисията.

За участието си в работата на Комисията привлечените външни експерти получават възнаграждение, като необходимите средства се планират в бюджета за издръжка на АЗ.

A. КРИТЕРИИ ЗА ДОПУСТИМОСТ

²⁵⁰ Агенция по заетостта.

1. До участие в оценяването Комисията допуска предложения на обучаващи институции, които съдържат:

- **Копие на издадената от Националната агенция за професионално образование и обучение лицензия** и направените към нея допълнения, ако има такива, или **служебна бележка** (за професионални училища, училища по изкуствата, професионални гимназии, професионални колежи) от регионалния инспекторат на Министерството на образованието и науката, с която се удостоверява правото за провеждане на обучение по посочената в офертата специалност през настоящата година;

- **Писма**, с които работодатели се ангажират да осигурят **стажуване** на определен брой лица, преминали обучението. Относителният дял на лицата, на които се осигурява стажуване, и продължителността на стажуването трябва да съответстват на определените в Националния план за действие по заетостта за съответната година. В писмата следва да бъдат посочени адресът и наименованието на обекта/обектите, където ще се проведе стажуването, както и длъжността, на която ще бъдат назначени обучените лица;

- **Учебен план и учебен график** (Приложение 1) за конкретното обучение с продължителност, посочена в обявата за провеждане на избора, и с включени не по-малко от **50 на сто часове по практика**. Учебният график трябва да бъде разработен за всеки учебен ден по учебни предмети, часове (не по-малко от 6, но не повече от 8 учебни часа на ден, в работните дни на седмицата), с посочени преподаватели по съответните учебни предмети и преподаватели **за всеки обект**, които ще провеждат учебната практика;

- **Професионални автобиографии** на членовете на обучаващия екип и на техните заместници (Приложение 2);

- **Копие от дипломата за висше образование** на всеки от членовете на обучаващия екип и на техните заместници (с изключение на обучаващите по практика и обучаващите по специалностите „Фризьорство” и “Козметика”) в съответствие с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по съответната професия.

- **Декларация за използван легален софтуер**, ако се предоставя обучение по информационни и комуникационни технологии или друго обучение с използване на компютри;

- **Образец на документа**, който ще получат курсистите след успешно приключване на обучението, съгласно изискванията на Наредба № 4 от 16.04.2003 г. на Министерството на образованието и науката;

- **Копие от документ, удостоверяващ собствеността на материално-техническата база** за провеждане на обучението по теория и практика, или предварителен договор за наем на базата;

- **Удостоверение за актуална съдебна регистрация** (нотариално заверено копие) на физическото или юридическото лице, издадено през последните шест месеца преди датата на обявяване на избора.

2. До участие в оценяването не се допускат предложения на обучаващи институции, които имат по тяхна вина прекратени обучения, възложени от АЗ, през последните две години, считано от датата на обявяването на избора.

Б. ОЦЕНКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

Оценяването преминава през следните етапи:

I. Оценка на капацитета на обучаващата институция за съответното обучение

1. Брой на обучените лица през предходната календарна година по съответната професия в съответствие с регистрационната книга за издаване на документи /за училищата - обучени лица извън системата на народната просвета/, доказано със справка – извлечение от регистрационната книга.	Брой точки
от 50 до 100 лица вкл.	4 т.
от 101 до 200 лица вкл.	6 т.
от 201 до 300 лица вкл.	8 т.
Над 301 лица	10 т.
Максимален брой точки	10 т.
2. Брой възложители (без да се включва АЗ) през предходната календарна година, по чиито заявки са проведени обучения по съответната професия, доказано с копия на договори за възлагане	Брой точки
от 1 до 3 възложители вкл.	4 т.
от 4 до 6 възложители вкл.	7 т.
Над 7 възложители	10 т.
Максимален брой точки	10 т.
Общ брой точки I (1+ 2)	Макс. 20 т.

II. Оценка на качеството на предложението за конкретното обучение

1. Учебен план и учебен график	Брой точки
1.1. Учебен план и учебен график – съответствие с предмета на обучението, изчерпателност и актуалност, използван модулен подход	макс. до 10 т.
1.2. Осигуреност на обучението с необходимите и достатъчни материали	макс. До 5 т.
1.3. Наличие на теоретични и практически задачи за изпълнение от обучаваните	макс. До 5 т.
1.4. Наличие на междинни изпити /тестове/	макс. До 5 т.
Максимален брой точки	25 т.
2. Обучаващ екип	Брой точки

2.1. Преподавателски опит в съответната учебна област, доказан с препис-извлечение на трудовата книжка, копия на граждански договори и препоръки от работодател	макс. До 15 т.
2.2. Опит в обучение на възрастни, доказан с препоръки от работодател, в които са посочени видът и продължителността на обучението	макс. До 10 т.
2.3. Други знания и умения, свързани с обучението на възрастни (специализации, специални умения, доказани с копия от документи)	макс. До 5 т.
Максимален брой точки	30 т.
3. Материално - техническа база	Брой точки
3.1. Материално – техническа база, отговаряща на държавните образователни изисквания и на съвременните изисквания за обучение по специалността и осигуряваща постигането на целите на обучението	макс. До 10 т.
3.2. Осигурени оборудвани самостоятелни учебни места в съответствие с броя на обучаваните - за обучение по теория	макс. До 5 т.
3.3. Осигурени оборудвани самостоятелни учебни места в съответствие с броя на обучаваните - за обучение по практика	макс. До 5 т.
3.4. Наличие на собствена база или на сключен дългосрочен (над 1 година) договор за провеждане на теоретичното и практическото обучение по специалността	макс. До 5 т.
Максимален брой точки	25 т.
Общ брой точки II (1+ 2 + 3)	Макс. 80 т.
Общ брой точки БТ (I+II)	Макс. 100 т.

Въз основа на доклада на външните експерти и представените документи от кандидатите всеки член на Комисията изготвя оценъчен лист за всяко предложение, съобразно посочените критерии.

За всяко предложение се изчислява средният аритметичен брой точки по формулата:

$$\text{БТ I член на Комисията} + \text{БТ II член на Комисията} + \dots + \text{БТ n член на Комисията}$$

$$\text{БТП}_{1,2,\dots,m} = \frac{\text{БТ I член на Комисията} + \text{БТ II член на Комисията} + \dots + \text{БТ n член на Комисията}}{n}$$

n

където **БТ** е общ брой точки (I+II), **n** е броят на членовете на комисията, а **m** е броят на предложенията.

В случай, че през последните две години, считано от датата на обявяването на избора при обучение, възложено от АЗ, на обучаващата институция са наложени санкции, полученият брой точки БТП_{1,2...m} се намалява с 15 точки.

Оценката на всяко едно от предложенията (ОП_{1,2...m}) се определя по следния начин:

$$ОП_{1,2...m} = \frac{БТП_{1,2...m}}{\text{-----}} \times 100, \text{ където:}$$

БТП_{макс.}

БТП_{1,2...m} е средно аритметичният брой точки на всеки един член от Комисията за всяко едно предложение (т. I и II от раздел Б);

БТП_{макс.} е предложението с най-високия средно аритметичен брой точки от всички предложения.

На всяко предложение, получило 70 и повече точки при оценката, се извършва финансова оценка.

III. Финансова оценка на предложението

От участник предложил цена, която е по-ниска с повече от 30 на сто от средната цена на останалите оферти за конкретното обучение, комисията изисква подробна писмена обосновка за предложената цена. Комисията определя срок за представяне на обосновката, който не може да бъде по-кратък от 3 работни дни след получаване на искането за това от обучаващата организация.

Финансовата оценка (ФО) се определя по следния начин:

$$ФО_{1,2...m} = \frac{ЦУ_{\text{мин.}}}{\text{-----}} \times 100, \text{ където:}$$

ЦУ_{1,2...m}.

ЦУ_{мин.} е най-ниската предложена цена на обучение от всички предложения, допуснати до оценяване, на един участник в лв.

ЦУ_{1,2...m} е цена на конкретното оценявано предложение, на един участник.

IV. Окончателна оценка на предложението

Окончателната оценка на предложението е сбор от **Оценката на предложението (ОП)**, умножена по 0,90, и **Финансовата оценка (ФО)**, умножена по 0,10.

Предложенията на обучаващите институции се подреждат **в низходящ ред** съобразно величината на получената **окончателна оценка**. Финансира се предложението за обучение, което е получило най-висока окончателна оценка. В случай, че се получат еднакви окончателни оценки, се дава предимство на предложението, което е получило повече точки.

МЕТОДИКА И ПРОЦЕДУРА ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПОСЛЕДВАЩ АДМИНИСТРАТИВЕН КОНТРОЛ НА ЛИЦЕНЗИРАНИТЕ ЦЕНТРОВЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ²⁵¹

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Целта на документа е да регламентира правилата и реда за осъществяването на последващ административен контрол на лицензираните центрове за професионално обучение (ЦПО) от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО).

НАПОО извършва последващ административен контрол на лицензираните ЦПО във връзка със спазването на условията в издадените лицензии на основание на **Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност - Глава трета и съгласно чл. 42, т. 2 и чл. 49а, ал. 10 от Закона за професионално образование и обучение /ЗПОО/.**

Методиката и процедурата за осъществяване на последващ административен контрол отчитат обобщения опит на НАПОО в проверката и оценката на резултатите от дейността на ЦПО до момента. Системата от критерии и показатели за оценка при последващ административен контрол е апробирана при проверките на четири ЦПО.

II. МЕТОДИКА ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПОСЛЕДВАЩ АДМИНИСТРАТИВЕН КОНТРОЛ

1. Основни цели на последващия административен контрол:

- Да оцени реалната дейност на центрoвете по изпълнението на представения в НАПОО проект, въз основа на който са лицензирани.

- Да гарантира поддържането на критериите, приложени в процеса на лицензиране и изпълнението на изискванията и условията на лицензията от лицензианта.

- Да съдейства за повишаване на качеството на професионалното обучение, предлагано от центрoвете.

- Да осигури необходимата информационна основа за непрекъснатото усъвършенстване на дейността на НАПОО и на държавните институции, ангажирани с проблемите на пазара на труда и квалификационните услуги.

2. Функции на последващия административен контрол

- **Констатираща** – осигуряване на обратна информация за състоянието на контролирания обект и съответствието му с нормативната уредба, поставените цели, задачи и стандарти във връзка с качеството на предлаганото обучение.

- **Регулираща** – създаване на предпоставки за коригиращи въздействия върху контролирания обект с цел постигане на стабилност и устойчивост по отношение на нормативните изисквания и стандартите за качество на обучението.

- **Стимулираща** – подкрепа на положителните практики и постиженията в работата на контролирания обект и съдействие за повишаване на активността му.

- **Санкционираща** – изключване на възможност за некачествено или в противоречие с нормативните изисквания и стандарти функциониране на контролирания обект.

3. Начин на осъществяване на последващия административен контрол

²⁵¹ (одобрена с решение на Управителния съвет на Националната агенция за професионално образование и обучение, протокол № 03/ 30.03.2005 г.)

Последващият административен контрол върху дейността на ЦПО се осъществява посредством **проверки**. Всяка проверка е съвкупност от три основни и взаимно свързани **дейности**, насочени към оценяване на постигнатите от центъра стандарти за

качество на предлаганото обучение и към подпомагане на процеса на усъвършенстване на дейността му, както следва:

- набиране на информация за дейностите на центъра по определени показатели (вж. т. 4 “Обект на проверките при последващия административен контрол” и т. 6 “Предмет на проверките при последващия административен контрол”), посредством различни методи – анализ на документи, наблюдение, експертна оценка на условията за провеждане на теоретичното и практическо обучение, беседа, интервю, стандартизирано интервю, анкета, посещение на учебни занятия;

- оценяване на постигнатите в дейността на центъра резултати – сравняване на систематизираните при осъществяване на предходната дейност данни с нормативните и методически изисквания и условията в издадената лицензия на центъра. На тази основа при условия на оперативна самостоятелност се формулира по целесъобразност оценка за постигнатите от центъра резултати във връзка с осигуряването на високо качество на предлаганото обучение (вж. т.8).

“Критерии и показатели при осъществяването на последващ административен контрол”;

- подпомагане на центъра за усъвършенстване на дейността му и осигуряване на качествено професионално обучение чрез формулиране на препоръки във връзка с изпълнението на нормативните и методически изисквания.

4. Обект на проверките при последващия административен контрол

Обект на проверките са:

- прилагането и изпълнението на критериите за лицензиране;
- спазването на нормативната уредба - съответствие на вътрешноведомствените решения на ЦПО с нормативните актове;
- ефективността на провежданото професионално обучение;
- съобразеността на обучението с изискванията на ЗПОО;
- функционирането на системата за управление на ЦПО;
- функционирането на системата за осигуряване на качеството на обучението;
- сертифицирането на резултатите от провежданото обучение;
- ресурсното осигуряване – преподавателски състав, материална база, организационно, информационно, финансово състояние;
- начинът на водене и съхраняване на документацията.

5. Видове проверки при последващия административен контрол

Проверките са:

а/ планирани – по предварително уточнен график:

- **комплексни** –обхващат всички условия и изисквания на лицензията;
- **тематични** –обхващат едно или няколко изисквания и условия на лицензията.

б/ извънредни –вследствие на постъпили сигнали и жалби от обучавани или заявители на обучението, както и съобразно резултатите от мониторинга.

6. Предмет на проверките при последващия административен контрол

Предмет на проучване, в зависимост от вида на проверките, са:

- **комплексни проверки** - всички дейности, осъществявани от ЦПО /на ръководството на центъра и на преподавателския състав/.
- **тематични проверки** - отделни дейности или отделни аспекти от цялостната дейност на центъра.

- **проверки по сигнали, жалби, молби** - отделни дейности, осъществявани от центъра, работата на ръководството или на отделни преподаватели, в зависимост от съдържанието на сигнала, жалбата или молбата.

За осъществяване на проучването се изискват следните по-важни **стандартни документи и доказателства**:

- комплект документи /формуляри и доказателствата към тях/, с които центърът е кандидатствал и получил лицензия от НАПОО;
- издадената от НАПОО лицензия и приложените към нея препоръки на УС или на експертна комисия;
- прилаганите учебни планове и програми;
- прилаганите графици на учебните часове;
- система за набиране на кандидати за обучение;
- прилаганият инструментариум за обучение и оценяване на обучаемите;
- писмените работи на обучаваните, оценъчни карти, контролни листове, тестове, практически задания, проекти и др.
- регистъра на издаваните от центъра документи за завършено професионално обучение;
- доказателствени материали за функционирането на системата за вътрешно наблюдение;
- възражения и заявления от обучавани и заявители на обучението;
- други материали и доказателства, свързани с конкретната цел на проверката.

7. Оценки при последващия административен контрол

Оценките при проверките са:

- **положителна** - когато провежданото обучение отговаря на изискванията на ЗПОО и критериите на НАПОО;
- **положителна с препоръки** – при необходимост от отстраняване на преодолими пропуски в определен срок, след което се прави повторна проверка;
- **отрицателна** – при установено нарушение по чл. 49а, ал. 10, при която Председателят на НАПОО предлага на УС процедура за отнемане на лицензията.

8. Критерии и показатели за оценка при осъществяване на последващия административен контрол

Максимална оценка

1. Удостоверяване на входящото образователно и квалификационно равнище на обучаваните

- наличие на заявления за участие в обучение **0,5**
- наличие на договори с обучаваните или заявители на обучението **0,5**
- наличие на входящи тестове, материали от приравнителни изпити **1**
- наличие и съответствие на документите, удостоверяващи входящото образователно и квалификационно ниво на обучаваните с изискванията на ЗПОО, рамковите програми и ДОИ за придобиване на квалификация по професии **1**
- наличие и съответствие на документи, удостоверяващи здравословното състояние на кандидатите с изискванията на МЗ **1**

ОБЩА ОЦЕНКА 4

2. Организация на учебния процес

- наличие на решения (заповеди) за формиране на групите **1**
- наличие на заповеди за начало на курса и формата на обучение **1**
- наличие на графици на учебния процес (начало, учебно време, приключване и др.) **1**
- наличие на дневник на курса(присъствие на обучаваните, преподаден учебен материал) **1**
- наличие на книга за заповедите на ЦПО **1**

- наличие на досие на курсиста **2**
- наличие на дневник за входяща и изходяща кореспонденция **1**
- наличие на регистрационни книги за издадените документи за удостоверяване на професионална квалификация и на правоспособност **2**

ОБЩА ОЦЕНКА 10

3. Система за оценяване на обучението

- наличие на материали за текущ контрол (писмени работи, тестове, оценъчни карти) **1**
- наличие на документи за допускане до изпити за завършване на обучението (заповеди/протоколи) **1**
- наличие на заповеди за съставяне на изпитни комисии **1**
- наличие на утвърдени изпитни материали и съответствието им с ДОИ за придобиване на квалификация по професии **2**
- наличие на писмени работи от изпитите **1**
- наличие на протоколи за резултатите от изпитите по теория и практика **2**
- наличие на протоколи за окончателните оценки от проведените държавни изпити и изпити за част от професия, номерът на които се вписва в Свидетелството за професионална квалификация и Удостоверението за професионална обучение **2**
- наличие на документи за удостоверяване на обучението (удостоверение за професионално обучение, свидетелство за професионална квалификация, свидетелство за правоспособност) и съответствието им на нормативните документи **2**
- съответствие на документите за удостоверяване на обучението (удостоверение за професионално обучение, свидетелство за професионална квалификация, свидетелство за правоспособност) с лицензираните от НАПОО професии **ДА**

ОБЩА ОЦЕНКА 12

4 Ресурсно осигуряване

- наличие на актуални документи за използваната материална база и съответствието им с ДОИ за придобиване на квалификация по професии – собствена - наета с договорни отношения **22**
- наличие на списък на преподавателите по теория и практика, провели обучението и съответствие на образователното им ниво и квалификация с нормативните документи и ДОИ за придобиване на квалификация по професии **1**

ОБЩА ОЦЕНКА 5

5 Вътрешно наблюдение

- наличие на доказателствени материали за осъществяване на вътрешно наблюдение и контрол на качеството на обучението в ЦПО и за обратна връзка със завършилите обучението **2**

ОБЩА ОЦЕНКА 2

6 Архив

- наличие на заповед на ръководителя на ЦПО за лицето, отговарящо за архива **0,5**
- наличие на списък на документите и срокове за тяхното съхранение и съответствие с нормативните документи и **0,5**

Правилника за дейността на ЦПО

ОБЩА ОЦЕНКА 1

ОБЩА ОЦЕНКА ПО ВСИЧКИ КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ 35

Проверяващата комисия от експерти попълва таблицата за всяко проверено ЦПО. Оценката по всеки показател варира от 0 до посочените максимални стойности с точност до 0,1. Въз основа на получените резултати се изготвя доклад по образец. В доклада се мотивират оценките.

Обща оценка за състоянието и дейността на центъра и възможностите му да предлага обучение по професиите, посочени в издадената от НАПОО лицензия:

- положителна /от 30 до 35 т/** – обучението отговаря на критериите на НАПОО;
- с препоръки /от 20 до 30т/** за отстраняване на преодолими пропуски и предложение за повторна проверка;
- отрицателна /под 20 т/** – с предложение за отнемане на лицензията.

При констатирани несъответствия по означения в таблицата показател с “ДА” центърът получава отрицателна оценка.

III. ПРОЦЕДУРА ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПОСЛЕДВАЩ АДМИНИСТРАТИВЕН КОНТРОЛ

1. Организация на проверките

Проверките се осъществяват се от външни по отношение на центъра, официално упълномощени длъжностни лица със заповед на Председателя на НАПОО.

В заповедта се определят основанията, видът, целите и срокът за извършване на проверката, както и съставът на проверяващите експерти. Предмет на проверка може да бъде както цялостната дейност на центъра, така и отделни нейни страни и аспекти. В срок до три дни след приключване на проверката проверяващите изготвят и предават доклад за резултатите от извършената проверка с предложение за комплексна оценка на дейността на центъра. В доклада се посочват конкретните аргументи за оценката и препоръките на проверяващите.

Председателят на НАПОО внася в УС доклада за резултатите от всяка извършена проверка. УС след обсъждане приема с решение доклада от проверката, комплексна оценка на центъра и препоръки при необходимост. В срок до седем дни след решението на УС, НАПОО изпраща в центъра – обект на проверката уведомително писмо за резултатите от нея. В двуседмичен срок се дава възможност на проверения център за възражение. Постъпилите възражения се внасят в УС за обсъждане и вземане на ответни решения.

Планираните проверки се извършват по списък, изготвен от отдел “Лицензиране”, съгласуван с Председателя на НАПОО и приет с решение на УС на НАПОО в началото на всяка календарна година. Списъкът може да бъде изменян и допълван с решение на УС.

Планираните проверки се провеждат, съобразно посочения срок, при наличие на препоръка за проверка в решението на УС за приключване на конкретна лицензионна процедура, резултатите от мониторинга или веднъж на пет години за всички лицензирани центрове.

2. Субект на последващия административен контрол

Проверките в рамките на последващия административен контрол се осъществяват от упълномощени със заповед на Председателя на НАПОО експерти от дирекция “Професионална квалификация и лицензиране” на НАПОО.

3. Процедура при осъществяване на комплексна планирана проверка на ЦПО

- 3.1. Председателят на НАПОО издава заповед за извършване на проверка на ЦПО.
- 3.2. Председателят на НАПОО уведомява с писмо ЦПО, подлежащ на проверка (с предложение за времето на проверката).
- 3.3. ЦПО изпраща уведомително писмо за съгласуване датата на проверката.
- 3.4. Определените със заповед на председателя експерти от НАПОО извършват проверката, при която се води протокол по образец.
- 3.5. Проверяващите експерти изготвят доклад в срок до три дни след извършване на проверката с предложение за оценка на дейността на центъра. В доклада се посочват конкретните аргументи за оценката и препоръките на проверяващите (ако има такива).
- 3.6. УС на НАПОО приема доклада от проверката на центъра и препоръките при необходимост.

3.7. В срок до седем дни от заседанието на УС на НАПОО председателят на НАПОО уведомява ЦПО – обект на проверката, за взетото решение от УС относно комплексните резултати от нея.

3.8. ЦПО има възможност за възражения относно резултатите от извършената оценка в двуседмичен срок. Постъпилите възражения се внасят в УС за обсъждане и вземане на ответни решения.

4. Процедура при осъществяване на проверка на ЦПО в зависимост от съдържанието на сигнал, жалба или молба.

4.1. На основание на постъпили в НАПОО сигнал, жалба или молба председателят на НАПОО издава заповед за извършване на проверка на центъра.

4.2. Определените със заповед на председателя експерти от НАПОО извършват проверката, при която се води протокол по образец.

4.3. Проверяващите експерти изготвят доклад в срок до три дни след извършване на проверката с констатации относно сигнала за нарушение.

4.4. УС на НАПОО приема доклада от проверката на центъра и препоръките за отстраняване на нарушението.

4.5. В срок до седем дни от заседанието на УС на НАПОО председателят на НАПОО уведомява центъра – обект на проверката, за взетото решение от УС относно направените препоръки за отстраняване на нарушението.

4.6. ЦПО има възможност за възражения относно резултатите от извършената оценка в двуседмичен срок. Постъпилите възражения се внасят в УС за обсъждане и вземане на ответни решения.

5. Документооборот при осъществяване на комплексна планирана проверка на ЦПО

5.1. Заповед на председателя на НАПОО за извършване на проверка на ЦПО;

5.2. Уведомително писмо от председателя на НАПОО до центъра, подлежащ на проверка (с предложение за времето на проверката);

5.3. Уведомително писмо от центъра до председателя на НАПОО за съгласуване на датата на проверката;

5.4. Протокол за проверката по образец;

5.5. Доклад на проверяващите експерти с предложение за оценка на дейността на центъра;

5.6. Докладна записка от председателя на НАПОО до УС на НАПОО за приемане на доклада от проверката на центъра;

5.7. Решение на УС на НАПОО във връзка с проверката на центъра на основание доклада на проверяващите експерти;

5.8. Уведомително писмо от председателя на НАПОО до центъра за резултатите от извършената проверка;

5.9. Възражение на центъра относно резултатите от извършената оценка;

5.10. Докладна записка до УС на НАПОО за обсъждане на възраженията и вземане на ответни решения.

6. Документооборот при осъществяване на проверка на ЦПО в зависимост от съдържанието на сигнал, жалба или молба

6.1. Заповед на председателя на НАПОО за извършване на проверка на ЦПО;

6.2. Протокол за проверката по образец;

6.3. Доклад на проверяващите експерти с предложение за оценка на дейността на центъра;

6.4. Докладна записка от председателя на НАПОО до УС на НАПОО за приемане на доклада от проверката на центъра;

6.5. Решение на УС на НАПОО във връзка с проверката на центъра на основание доклада на проверяващите експерти;

6.6. Уведомително писмо от председателя на НАПОО до центъра за резултатите от извършената проверка;

6.7. Възражение на центъра относно резултатите от извършената проверка;

6.8. Докладна записка до УС на НАПОО за обсъждане на възраженията и вземане на ответни решения.

IV. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ ПРИ ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПОСЛЕДВАЩИЯ АДМИНИСТРАТИВЕН КОНТРОЛ

1. Принципи на функциониране на системата за последващ контрол:

- ефективност и ефикасност / с оптимален разход на времеви, финансов и човешки ресурс/;

- отговорност спрямо обучаваните и заявителите на обучението, както и към обществените интереси като цяло;

- отвореност /може да се допълва и изменя с решение на УС на НАПОО/.

2. Принципи на поведението на проверяващите експерти:

- професионализъм, компетентност, отговорност, етичност, обективност, комуникативност

Конкретно експертите са длъжни:

- да не използват служебното си положение за лични интереси;

- с поведението си да вдъхват доверие и респект и да предразполагат персонала на центъра да им сътрудничи;

- да оценяват и докладват обективно, безпристрастно и без предубеждения;

- да оказват съдействие на центъра със съвети и препоръки;

- в общуването и поведението си да бъдат коректни и добронамерени;

- да общуват открито и на достъпен език;

- да спазват поверителността на личната информация за отделни лица;

- при формулирането на оценки да подчертават положителните и силните страни в работата на центъра.

3. Принципи на процедурното осъществяване на последващия административен контрол

Планомерност

- графикът за провеждане на комплексни и тематични проверки се планира и включва в годишния план на НАПОО и се приема от УС в началото на календарната година.

Нормативна обосновааност

- за всяка конкретна проверка се издава заповед на Председателя на НАПОО, в заповедта се определят основанията, вида, целите и срока за извършване на проверката, както и състава на проверяващите.

Своевременност - бърза реакция при постъпили сигнали и жалби или при констатирани проблеми и трудности при мониторинга.

Съобразеност и организираност

- проверката се планира така, че да не нарушава нормалния ритъм на работа в центъра;

- времето за провеждане на проверката се договаря предварително с ръководителя на центъра;

- ръководството на центъра се уведомява предварително за целта на проверката, посочва се документацията, която ще бъде предмет на проверката.

Документираност

- оценяващите експерти водят протокол при провеждането на проверката;

- в срок до три дни оценяващите експерти подготвят доклад до Председателя на НАПОО за извършената проверка;

- Председателят на НАПОО внася в УС докладна записка за обсъждане и приемане на оценката от доклада за проверката.

Обратна връзка - ръководството на проверения център се уведомява в едноседмичен срок след заседанието на УС в писмен вид за комплексните резултати от проверката.

4. Принципи на набиране, обработка и представяне на информацията

При набирането:

Обхватност- набиране от различни източници – документи, участници в обучението, заявители на обучението /БТ, работодатели и др/, набиране с разнообразни и подходящи методи–проучване на документи, експертна оценка, наблюдение, беседа, анкета, интервю.

Достоверност и задълбоченост, коректност на документирането.

Проекти в областта на професионалното обучение

Проекти в строителството по програма “Леонардо да Винчи” са:

- проект EUCONSTRUCT – инициатор на проекта е Камарата на строителите, а партньор Регионален съюз на строителната индустрия – Северен Рейн Вестфалия. Целта е повишаване на компетенциите и усвояване на европейския опит в сферата на преподаването на съвременните строителни техники и технологии.ю

- проект WasteTrain - инициатор на проекта е ABZ Essen - Център за професионално обучение на строителната индустрия – Северен Рейн Вестфалия, гр. Есен, а партньори са: Регионален съюз на строителната индустрия – Северен Рейн Вестфалия, Камара на строителите в България, „Главболгарстрой”АД, U.BUS - Германия, IBH - Германия, Modern Learning - Германия, Convis - Франция, Rudologia - Франция, Nimtech - Великобритания, GJH Management Services - Великобритания, CEIFA Ambiente - Португалия. Целта на проекта е да свърже принципите на добрите практики с професионалното обучение и по този начин да обедини практическия опит и активното практическо учене или обучение на работното място, да подпомогне професионалното обучение и квалификация в областта на управлението на строителните отпадъци.

- Проект Euro En Eff – инициатор е Камара на строителите в България, а партньори - „Главболгарстрой”АД, Българо-германски център за професионално обучение - Плевен, „Ем Джи Ем” ООД, Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW e.V. - Германия, Casa de Meserii a Constructorilor - Румъния, GOA-INFRA-Холандия, Instituto tecnologico de la Construcción-Испания.

- Проект ЕКР "SQF-CON" – “Секторна квалификационна рамка в строителството” /01.02.2008 – 31.01.2010/252- целта на проекта е да се разработи и въведе секторна квалификационна рамка за европейската строителна индустрия. Тя ще бъде референтна рамка за квалификации, знания, умения и компетенции в националните строителни индустрии. Основната и задача е да може да се оцени какво знае обучаемия и какво е способен да направи, независимо от това къде и как е научено и каква е продължителността на обучението.

Проект ”BASICON”253 по програма “Леонардо да Винчи”, с участието на Камара на строителите в България и партньори от Германия, Чехия, Полша, Естония, Унгария с Литва, с цел създаване на единен европейски стандарт за придобиване на теоретични и практически знания и умения на строителните работници, с оглед мобилността на работната сила в строителния сектор.

252 www.berufsbildung-bau.de, Центрове за професионално обучение на строителната индустрия- Северен Рейн, Вестфалия.

253 www.basicon.org, “Basicon II” № 2004 – 146200 (2004 – 2006).

**Мениджърски стил в изследваните
строителни предприятия за периода 2005 – 2007 г.**

№ по ред	Мениджърски стил на управление	Брой предприятия	%
1	2	3	4
1	Авторитарен	27	21,43
2	Демократичен (колегиален)	93	73,81
3	Либерален (свободен)	6	4,76

**КАРТА ЗА ЕКСПЕРТНА ОЦЕНКА
 НА ОБУЧЕНИЕТО И КВАЛИФИКАЦИЯТА
 ВЪВ ФИРМА.....гр.....**

1. Година на създаване на фирмата.....
 2. Форма на собственост:
 1. Списъчен брой на персонала (бр.)

Година	Общо в т.ч.	жени	Ръководители	Служители	Работници
2005					
2006					
2007					

4. Трудов стаж общо и по специалността (бр.)

Трудов стаж	Общо			По специалността		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
До 3 год.						
4-10						
11-20						
21-30						
Над 30 год.						

5. Професионален състав на персонала със строителни специалности (бр.)

ПРОФЕСИИ	2005	2006	2007
Строителни инженери			
Архитекти			
Икономисти по строителство			
Строителни техници			
Зидарокофражисти			
Мазачи			
Арматуристи			
Монтажници			
.....			
.....			
.....(изписват се)			

6. Други показатели:

	2005	2006	2007
Приети на работа през годината (бр.)			
Повишени в длъжност (бр.)			
Повишили образованието си (бр.)			
Повишили квалификацията си (бр.)			
Обучени по втора /трета/ професия (бр.)			
Работници с две и повече професии (бр.)			
Съкратени (бр.)			
Напуснали по собствено желание (бр.)			

7. Квалификационен състав на строителните работници (бр.)

ГОДИНА	КВАЛИФИКАЦИЯ		
	Ниска	Средна	Висока
2005			
2006			
2007			

8. Полово - възрастов състав на персонала (бр.)

ГОДИНА	2005		2006		2007	
ВЪЗРАСТ (години)	Общо	В т.ч. жени		Общо	В т.ч. жени	Общо	В т.ч. жени
До 20г.							
21-25							
26-35							
36-45							
46-55							
Над 55г.							

9. Образователен състав (бр.)

Степен на образование	2005	2006	2007
Основно и по-ниско			
Средно общо			
Средно специално			
Полувисше			
Висше			

10. Броят на необходимите работници и специалисти от дадена професионална или квалификационна група се определя:

- а) на основата на опита на ръководството;
- б) изчислява се на базата на обем СМР в момента;
- в) имат се предвид насоките за развитие на предприятието;
- г) по друг начин.....

11. Фирмата има ли стратегия за обучение и развитие на персонала?

- а) ДА б) НЕ

12. Във фирмата прави ли се оценка на персонала и на необходимостта от обучение и преквалификация?

- а) ДА б) НЕ

13. Оценката на положениия труд се прави:

- а) чрез атестиране /от атестационна комисия/;
- б) от прекия ръководител;
- в) чрез процента на изпълнение на нормите;
- г) от.....

14. Провеждат ли се във фирмата Ви периодично изпити за установяване нивото на знанията и уменията по дадена професия?

- а) ДА б) НЕ

15. Мотивирани ли са Вашите служители да продължат професионалното си обучение?

- а) ДА б) НЕ

16. Какво ги мотивира? (ако отговорът на 15 въпрос е ДА)

- а) повишаване на възнаграждението; в) себеутвърждаване;
б) израстване в кариерата; г) друго.....

17. Какви форми и методи на обучение се прилагат във Вашата фирма?

- а) обучение извън работното място, или външно обучение;
/курсове, семинари и др./
б) обучение на работното място, или вътрешно обучение.
/наставничество, ротация, участие в програми и проекти и др./

18. Провеждате ли във Вашата фирма изпит след обучение на работниците, за да получите обратна информация за силните и слабите страни на проведеното обучение?

- а) ДА б) НЕ

19. Съществува ли във Вашата фирма система за сертифициране на обучените в самата фирма работници?

- а) ДА б) НЕ

20. Оценявате ли промените в реакциите и в трудовото поведение на работници, преминали обучение?

- а) ДА б) НЕ

21. Съществува ли във Вашата фирма някакъв новаторски подход за обучение и повишаване квалификацията на персонала?

- а) НЕ б) ДА /какъв е той/.....

22. Оценявате ли ефективността от проведеното обучение на персонала?

- а) ДА б) НЕ

23. Показатели за измерване на ефективността от проведеното обучение.

ГОДИНА2005	2006	2007
Разходи за обучение за 1 година (лв)			
Обучени лица за 1 година (бр)			
Предложени нови идеи от един служител (бр)			
Реализирани нови идеи (бр)			
Дял на разходите за обучение, спрямо общите разходи на фирмата за 1 год.(%)			

24. Как оценявате мениджърският стил на висшето ръководство:

- а) авторитарен; б) демократичен (колегиален) ; в) либерален (свободен).

25. На добро ниво ли е фирмената култура?

- а) ДА; б) НЕ; в) отчасти.

26. Подходящ ли е според Вас организационният климат?

- а) ДА; б) НЕ; в) отчасти.

27. Удовлетворени ли са хората от труда си?

- а) ДА; б) НЕ; в) отчасти.

28. Членовете на колектива имат ли общи празници:

- а) ДА б) НЕ

29. Има ли фирмата девиз?

- а) НЕ; б) ДА

30. На какво се отдава предпочитание от ръководството на предприятието?

- а) на хората; б) на производството;
в) на двете; ..г) на нито едно от тях.

БЛАГОДАРИМ ВИ !

**Полово - възрастова структура на кадрите
 в изследваните строителни предприятия
 за периода 2005- 2007 Г.**

ВЪЗРАСТ (години)	ГОДИНА								
	2005			2006			2007		
	Общо(бр)	%	жени (бр)	Общо(бр)	%	жени (бр)	Общо(бр)	%	жени (бр)
	18825		2150	21829		2323	24038	11,45	2752
До 20 години	599	3,18	32	820	3,76	49	1002	4,17	73
От 21 до 25 години	3254	17,29	343	3101	14,21	399	3659	15,22	455
От 26 до 35 години	5857	31,11	594	6599	30,23	682	7097	29,52	803
От 36 до 45 години	4774	25,36	582	6173	28,28	606	6681	27,79	734
От 46 до 55 години	3021	16,05	403	3706	16,98	412	3902	16,23	530
Над 55 години	1320	7,01	228	1430	6,55	175	1697	7,06	157

**Количествени показатели за измерване ефективността
от обучението на персонала в изследваните фирми
за периода 2005-2007г.**

ПОКАЗАТЕЛИ	ГОДИНА		
	2005	2006	2007
Общо заети в строителството	18 825	21 829	24 038
Разходи за обучение за 1 година (лв)	222 735	288 370	380 799
Обучени лица за 1 година (бр)	1809	2869	4783
Направени разходи за 1служител на година(лв)	123,13	100,51	79,62
Лица, предложили нови идеи (бр)	108	183	236
Реализирани нови идеи (бр)	79	115	153
Относителен дял на предложени нови идеи на 1 зает в строителството (%)	0,57	0,84	0,98
Относителен дял на реализираните нови идеи (%)	73,15	62,84	64,83

**ВЪПРОСНИК ЗА ДИАГНОСТИЦИРАНЕ
НА ФИРМЕНАТА КУЛТУРА²⁵⁴**

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО,
УВАЖАЕМИ ГОСПОДИНЕ,

Целта на настоящата анкета е да се диагностицира фирмената култура във Вашата фирма и Вашите собствени предпочитания към дадена културна форма. Резултатите ще бъдат използвани за осигуряване на ефективна фирмена адаптация. Разчитаме на Вашата отзивчивост и компетентни преценки, за което предварително Ви благодарим!

Анкетата е анонимна!

Дайте Вашата оценка като подчертаете с X съответната цифра.

№	Показатели	Много висока	Висока	Средна	Ниска	Много ниска
1.	Качество на работа във фирмата	5	4	3	2	1
2.	Равнище на производителността на хората във фирмата	5	4	3	2	1
3.	Работещите във фирмата са професионално подготвени, тенически компетентни и ефективни	5	4	3	2	1
4.	Работещите във фирмата са отговорни, със силно чувство за лоялност, на тях може да се разчита	5	4	3	2	1
5.	Работещите във фирмата са готови да дават нови идеи и предложения, защото са убедени, че ще бъдат оценени	5	4	3	2	1
6.	Работещите във фирмата са готови да обсъждат с колегите си поставените им задачи и да предприемат подходящи действия	5	4	3	2	1
7.	В основата на всяка поставена задача са изискванията за знания, умения и опит	5	4	3	2	1
8.	Работата се върши заради изпълнението на договорните отношения, подкрепено с лоялност и отговорност към фирмата	5	4	3	2	1

²⁵⁴ Въпросникът е съставен от автора.

9.	Трудовата дисциплина във фирмата се спазва	5	4	3	2	1
10.	Работещите са насърчавани от страна на ръководството към поемане на риск при изпълнение на задачите	5	4	3	2	1
11.	При наличие на конфликт в организацията се решава чрез обсъждане на спорните въпроси между заинтересованите страни	5	4	3	2	1
12.	Конкуренцията между работещите във фирмата е за получаване на най- добри резултати в интерес на фирмените цели	5	4	3	2	1
13.	Конкуренцията между работещите във фирмата е за лична власт и облагодетелстване	5	4	3	2	1
14.	Хората работят заедно, когато се изисква общият им принос за решаване на поставените задачи	5	4	3	2	1
15.	Съществуват отношения на честност и етика във взаимоотношението между хората във фирмата	5	4	3	2	1
16.	Работещите във фирмата са сплотени и единни	5	4	3	2	1
17.	Работещите във фирмата са готови да се обучават и повишават квалификацията си	5	4	3	2	1
18.	Съществуват хора, които са пример за останалите във фирмата	5	4	3	2	1
19.	Разказват се истории за фирмата и хората допринесли за нейното създаване и развитие	5	4	3	2	1
20.	Организиран се ритуал при приемане, отличаване и пенсиониране на служители на фирмата или честване на нейни успехи	5	4	3	2	1
21.	Организиран се празник или тържествени церемонии във фирмата	5	4	3	2	1
22.	Дейността на фирмата се ръководи от девиз	5	4	3	2	1

23.	Фирмени знаци, облекло, емблеми или други подобни символи	5	4	3	2	1
24.	Ръководството е загрижено за точното, качествено и стриктно изпълнение на задачите	5	4	3	2	1
25.	Ръководството е загрижено за професионалните и лични проблеми на хората	5	4	3	2	1
26.	Демократичност при вземане на решения /обсъждане на решенията със сътрудниците/	5	4	3	2	1
27.	Способност на ръководителя да вдъхновява хората при изпълнение на възложените им задачи.	5	4	3	2	1

Благодарим Ви!