
**EMPLOYEES ATTITUDES AND EXPECTATION OF YOUNG PROFESSIONALS
IN BULGARIA (AN EMPIRICAL SURVEY)**

Todor Krastevich, Ph.D

D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov, Bulgaria, t.krastevich@uni-svishtov.bg

Abstract: This paper covers issues concerning discrepancies between the attitudes and requirements of employers and the attitudes and expectations of young professionals, who are about to enter the labor market and start their career. An analysis and summarized assessments of the discrepancies between the largest Bulgarian employers' organization members' demand for young professionals and preparatory vocational and higher education graduates in the country are made. The analysis is based on empirical data from two field research surveys. The first one explore employers' needs in regard to the structure, the specificity of the degree, competencies and location of students, who are entering the labor market. The second one explore opportunities and barriers for rapid and successful career start of young specialists with vocational and higher education degree, acquired in Bulgaria in 2015, who are at the beginning of their search for a suitable job position. The main objective of the analysis is to (1) identify the extent to which the demand for qualified employees without work experience, who are presently completing their vocational or university degree, matches the expectations and attitudes of young professionals graduating in 2015, and on this basis (2) to draw up a synopsis of the current state. The analysis is based on empirical data consolidated from two parallel surveys. The first one examines employers' demand for young professionals without experience. The second one examines the future supply of new staff and is conducted among last year undergraduate students and students from vocational educational training schools in the country. The data is analyzed and interpretations are made through the use of various analytical techniques that help detecting the problematic areas in both the confirmation of the young specialists' expectations and the satisfaction of employers' need for qualified stuff.

Keywords: youth labor market, labor market, employment, education and training of young professionals, employers, wages, motivation.

**НАГЛАСИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И ОЧАКВАНИЯ НА МЛАДИТЕ
СПЕЦИАЛИСТИ В БЪЛГАРИЯ (ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ)**

Доц. д-р Тодор Кръстевич

Стопанска академия “Д. А. Ценов” – Свищов, България, t.krastevich@uni-svishtov.bg

Резюме: Настоящият доклад засяга проблематиката, касаеща несъответствията между нагласите и изискванията на работодателите и нагласите и очакванията на младите специалисти, на които им предстои включване в трудовия пазар и старт в кариерата. Изнасят се обобщени оценки и анализ на съответствията (респ. несъответствията) между търсенето на млади специалисти от страна на членове на най-голямата работодателска организация в България и завършващите образователни институции в страната млади специалисти със средно и висше образование. Анализът се базира на емпирични данни от две паралелни проучвания: (1) Проучване на потребностите на работодатели, свързани със структурата, спецификата на специалности и компетенции и локацията на обучаемите, на които им е предстояло в непосредствен времеви хоризонт да се вляят в пазара на труда и (2) Проучване на възможностите и бариерите за бързо и успешно реализиране на завършващите млади специалисти с висше и средно професионално образование в страната през 2015 година, на които им предстои търсене на подходящо работно място. Основната цел на анализа е (1) да се идентифицират съответствията, респ. несъответствията между търсенето на квалифициран персонал без трудов опит, непосредствено след завършването на образователна и квалификационна степен или непосредствено след придобиването на професионална квалификация и очакванията и нагласите на завършващите през 2015 година млади специалисти и на тази база (2) да се състави синопсис на състоянието. Анализът има произведен характер и се базира на консолидирани емпиричните данни от две паралелни допитвания. Първото допитване обследва бъдещото търсене на млади специалисти без опит от страна на работодателите. Второто допитване обследва бъдещото предлагане на нови кадри и е проведено сред завършващи студенти от висши училища и ученици от професионални гимназии в страната. При изготвянето му са използвани различни аналитични техники за анализ и интерпретация на емпирични данни, подпомагащи

откриването на проблемните полета, възпрепятстващи покриването на нагласите и очакванията на бъдещите млади специалисти от една страна, и от друг – потребностите и очакванията на работодателите.

Ключови думи: пазар на труда, заетост, образование и квалификация на млади специалисти, работодатели, възнаграждения, мотивация.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Несъответствията между нагласите и изискванията на работодателите и нагласите и очакванията на младите специалисти е обект на обществена дискусия, по която обаче все още няма достатъчно на брой проучвания, идентифициращи пораждащите ги фактори и причини. В настоящият доклад се изнасят обобщени оценки и се прави опит за анализ на съответствията (респ. несъответствията) между търсенето на млади, току що завършили специалисти от страна на работодателите в страната и очакванията на самите млади хора. Анализът се базира на емпирични данни от две паралелни проучвания: (1) Проучване на потребностите на работодатели, свързани със структурата, спецификата на специалности и компетенции и локацията на обучаемите, на които им е предстояло в непосредствен времеви хоризонт да се вляят в пазара на труда и (2) Проучване на възможностите и бариерите за бързо и успешно реализиране на завършващите млади специалисти с висше и средно професионално образование в страната през 2015 година, на които им предстои търсене на подходящо работно място. Основната цел на анализа е (1) да се идентифицират съответствията, респ. несъответствията между търсенето на квалифициран персонал без трудов опит, непосредствено след завършването на образователна и квалификационна степен или непосредствено след придобиването на професионална квалификация и очакванията и нагласите на завършващите през 2015 година млади специалисти и на тази база (2) да се състави синопсис на състоянието. Анализът се базира на консолидирани емпиричните данни от две паралелни допитвания, осъществени през 2015 година. Първото допитване има за цел да обследва бъдещото търсене на млади специалисти без опит от страна на работодателите. Второто допитване проведено сред завършващи студенти от висши училища и ученици от професионални гимназии в страната непосредствено преди включването им в пазара на труда. При изготвянето му, с помощта на различни аналитични техники за анализ и интерпретация на емпирични данни са идентифицирани проблемните полета, възпрепятстващи покриването на нагласите и очакванията на бъдещите млади специалисти от една страна, и от друг – потребностите и очакванията на работодателите

2. АНАЛИТИЧНА РАМКА

Целта на настоящото изследване и установяване на причините и водещите фактори за разминаване в очакванията и нагласите на няколко съвкупности от заинтересовани лица. От една страна, работодателите, с техните изисквания и потребности от квалифициран персонал. От друга страна, младите хора, стремящи се към заетост и кариерно израстване и професионална реализация. За постигането на тази цел бяха осъществени няколко стъпки: (1) Измерване и количествено оценяване на нагласите и очакванията на работодателите, осъществено чрез анкетиране на 190 работодатели в страната, опериращи в различни браншове и (2) Измерване и количествена оценка на нагласите на завършващите студенти и ученици от професионални гимназии, осъществена чрез анкетиране на 3982 студенти, 8744 ученици, 615 училищни администратори от професионални гимназии и 180 представители на академични ръководства на висши училища в страната.

Изведените констатации и изводи се базират на статистически обобщения и оценка на първични данни, събрани по метода на допитването с помощта на структуриран въпросник, обработени при стриктното съблюдаване на принципите на анонимност, обективност и безпристрастност. Валидността на изводите се отнася единствено и само за обхванатите от изследването браншове, както и за наблюдаваните професионални и висши училища в страната. За тези области на средното професионално образование и респ. на висшето образование и професионалните направления в него, както и за браншове, за които няма достатъчен брой наблюдения (респонденти), резултатите могат да се интерпретират само индикативно.

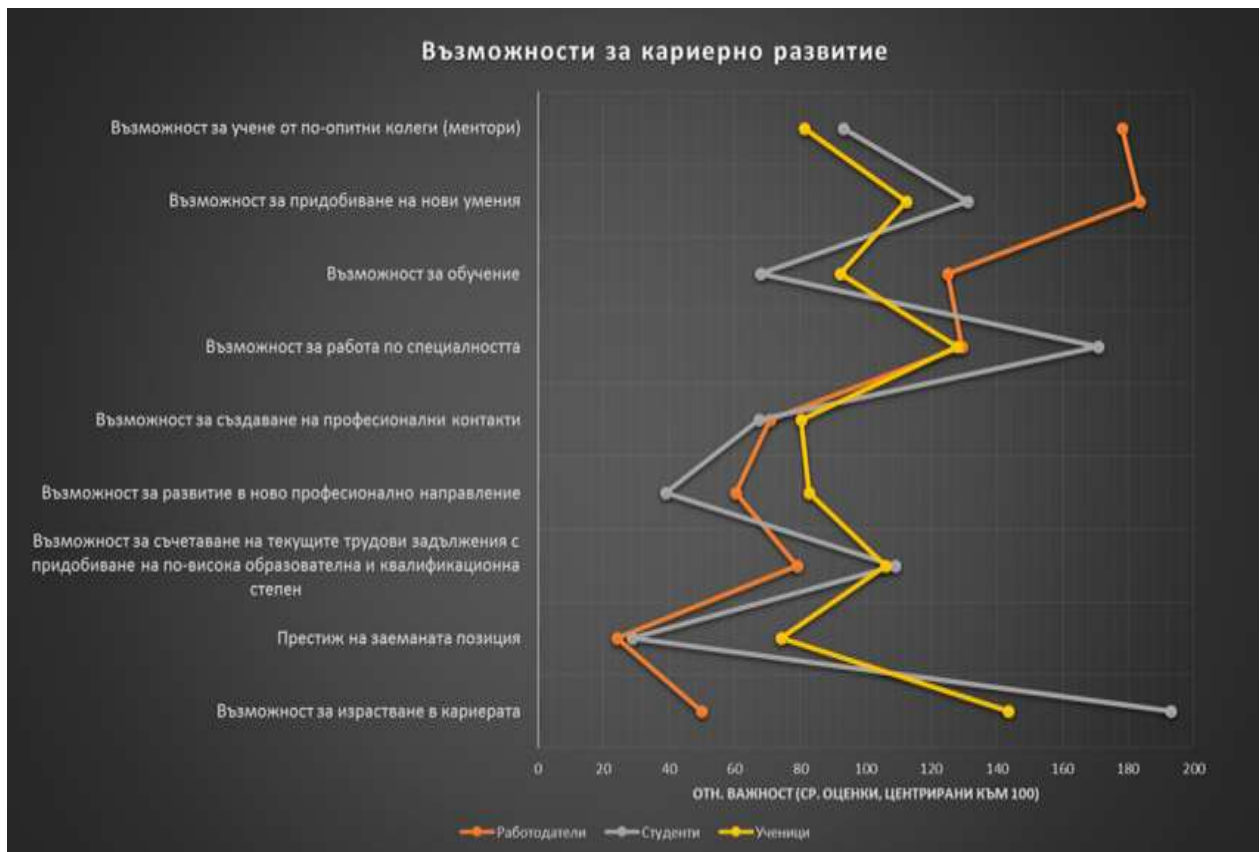
3. КЛЮЧОВИ КОНСТАТАЦИИ

Обекти на изследователски интерес в настоящото изследване са седем тематични направления, в това число: (1) възможности за кариерно развитие, (2) качества на кандидатите за първа работа, (3) социален климат и междуличностни отношения, (4) възможности и очаквания за трудово възнаграждение и придобивки, (5) знания, умения и компетенции на завършващите висше образование, (6) знания, умения

и компетенции на завършващите средно професионално образование и (7) бариери пред професионалната реализация. Следващото изложение съдържа кратък обзор и интерпретация на резултатите от проучванията на всяка от изследваните теми

Възможности за кариерно развитие

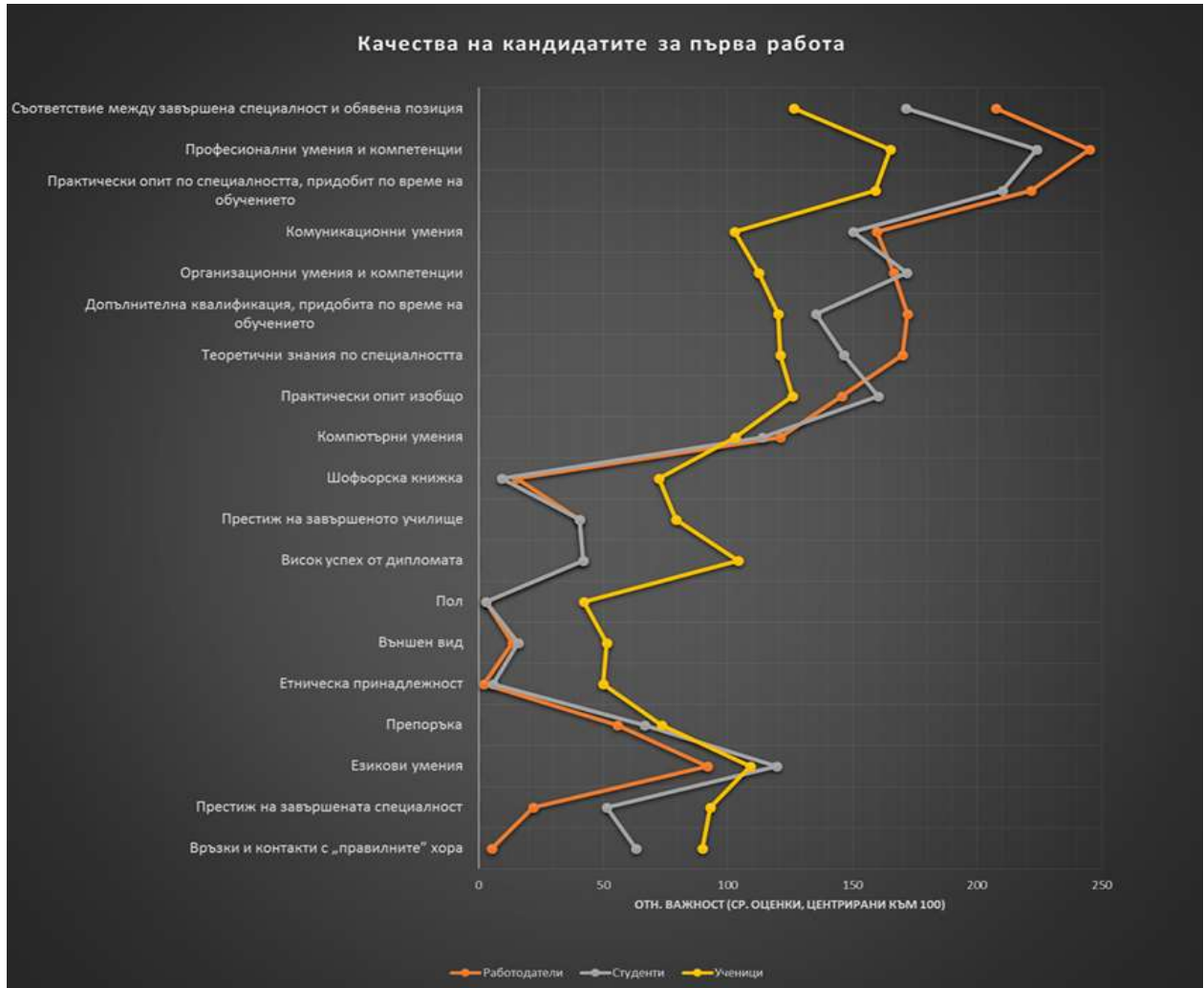
Като основа за анализ на нагласите на работодатели и млади специалисти по отношение на възможностите и очакванията за кариерно развитие са използвани обобщени и нормирани към 100 оценки за относителната важност на седем ключови индикатора (вж. фиг. 1). Данните са анализирани с помощта на метода на семантичния диференциал, като за основа са използвани оценки за относителна важност на възможностите за кариерно развитие, получените в резултат на бейсова регресия. Най-голямо размиване между нагласите на работодателите и очакванията на завършващите студенти и ученици се наблюдава във възможността за учене от по-опитни колеги и за израстване в кариерата. Така например работодателите отдават почти два пъти по-голяма относителна важност на менторството, отколкото току-що завършващите ученици и студенти. От друга страна, учениците и студентите, на които им предстои да се дипломират през тази учебна година, имат около три, четири пъти по-високи очаквания относно възможностите за израстване в кариерата, в сравнение с нагласите на работодателите. Работодателите и учениците имат най-сходни разбирания по отношение на възможностите за работа по специалността, а най-малък дисонанс между работодатели и студенти се наблюдава спрямо очакванията за заемане на престижна позиция. Възможността за създаване на професионални контакти е очакването, при което е налице най-малко размиване между трите групи респонденти – работодатели, ученици, студенти.



Фиг. 1. Дисонанси между нагласите на работодателите и очакванията на кандидатите за първа работа

Качества на кандидатите за първа работа

База за анализ на разминаванията между нагласите на работодателите и очакванията на завършващите ученици и студенти по отношение необходимите качества на кандидатите за първа работа служи фиг. 2. Най-голямо разминаване се наблюдава по отношение теоретичните знания по специалността, допълнителната квалификация, придобита по време на обучението, съответствие между завършена специалност и обявена позиция, професионалните умения и компетенции, връзките и контактите с правилните хора. При всички тези качества, с изключение на очакванията за наличие на връзки с правилните хора за наемане на работа, нагласите на работодателите са много по-високи от тези на студентите и учениците. Най-малък дисонанс между очаквания и нагласи е налице при изискването за компютърни умения, препоръка и езикови компетенции на кандидатите. Като цяло очакванията на студентите са много по-реалистични и близки до работодателските нагласи.

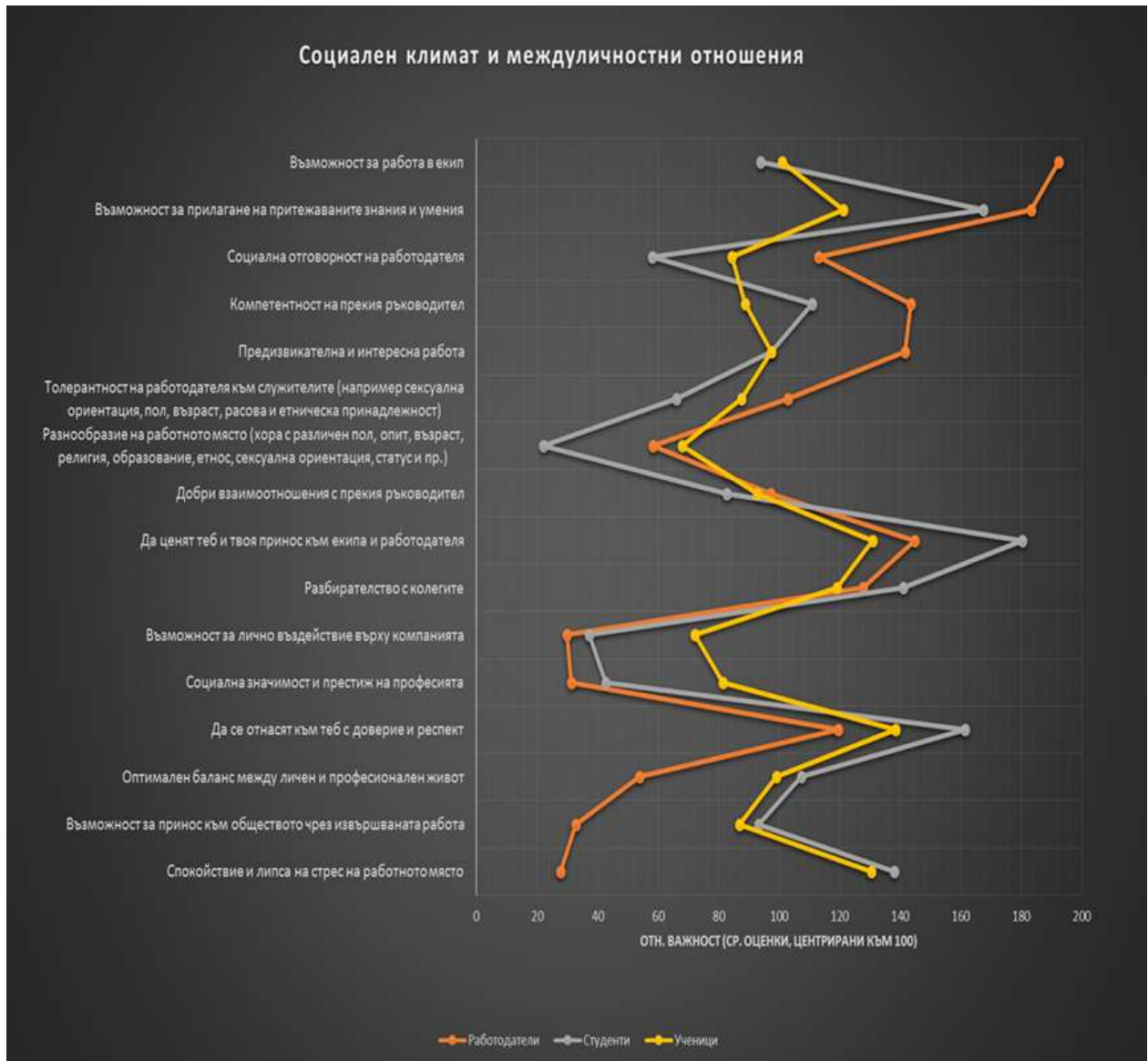


Фиг. 2. Дисонанси между очакванията на работодателите и качествата на кандидатите за първа работа

Социален климат и междуличностни отношения

Най-фрапиращо разминаване между нагласите на работодателите и очакванията на завършващите студенти и ученици се наблюдава (вж. фиг. 3) по отношение възможностите за прилагане на притежаваните знания и умения, компетентността на прекия ръководител, социалната отговорност на работодателя, наличието на спокойствие и липса на стрес на работното място, постигането на оптимален баланс между личен и професионален живот, възможността за допринасяне към обществото чрез извършваната работа, извършването на предизвикателна и интересна работа. Най-малък дисонанс между

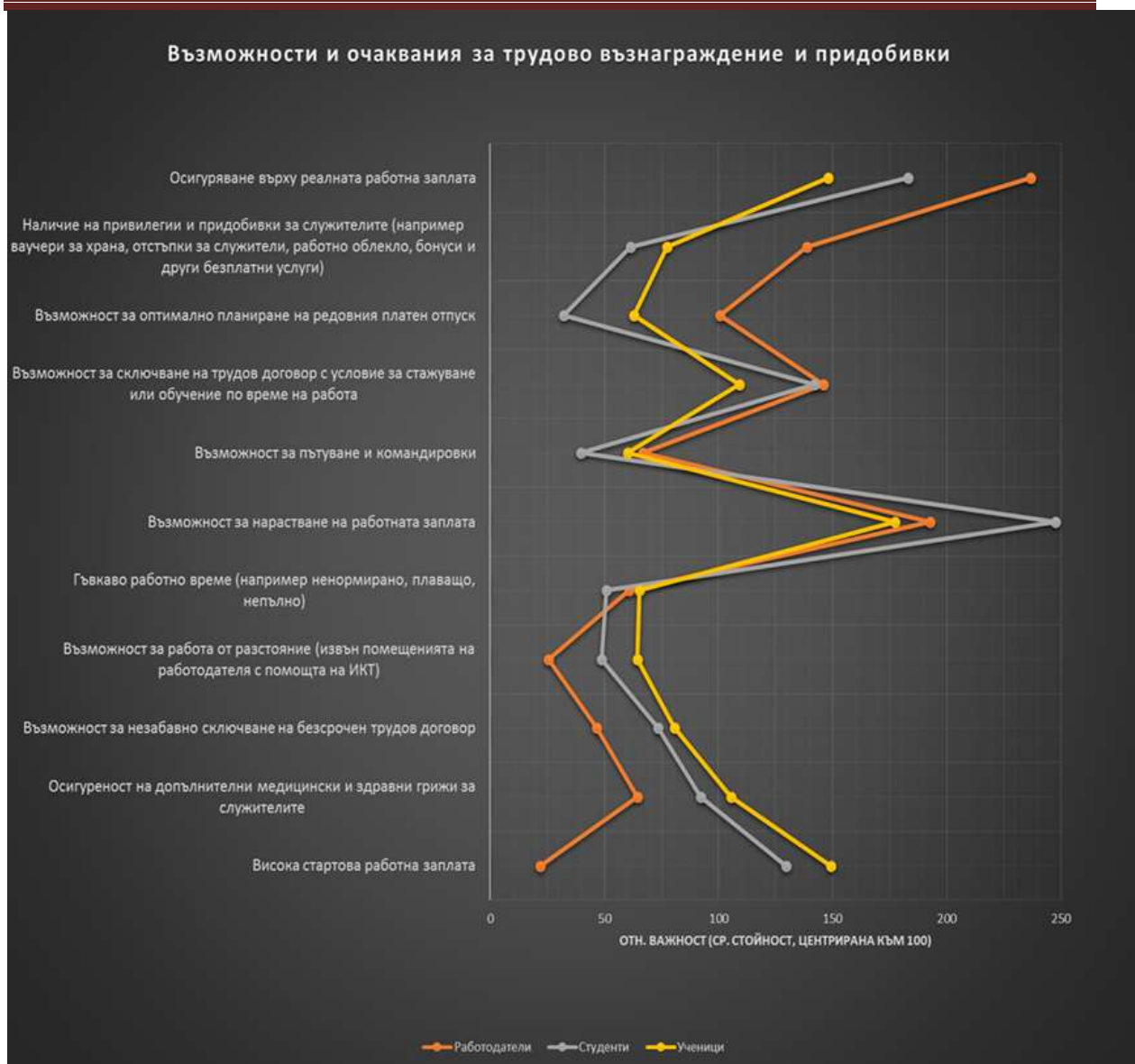
очаквания и нагласи е налице при разбирането с колегите и постигането на добри взаимоотношения с прекия ръководител.



Фиг. 3. Дисонанси между нагласите и очакванията на работодателите и кандидатите за първа работа по отношение на социалния климат и междуличностните отношения в бизнес организацията

Възможности и очаквания за трудово възнаграждение и придобивки

Безспорно, това е една от най-любопитните и оспорвани теми, дискутирани в обществото. Резултатите от емпиричния анализ показват, че най-голямо размираване между нагласите на работодателите и очакванията на завършващите студенти и ученици съществува по отношение осигуряването върху реалната работна заплата, гарантирането на висока стартова заплата, наличието на привилегии и придобивки за служителите и възможността за оптимално планиране на годишния отпуск. Най-голямо припокриване в очакванията е налице по отношение възможността за осигуряване на гъвкаво работно време и пътувания и командировки (вж. фиг. 4).

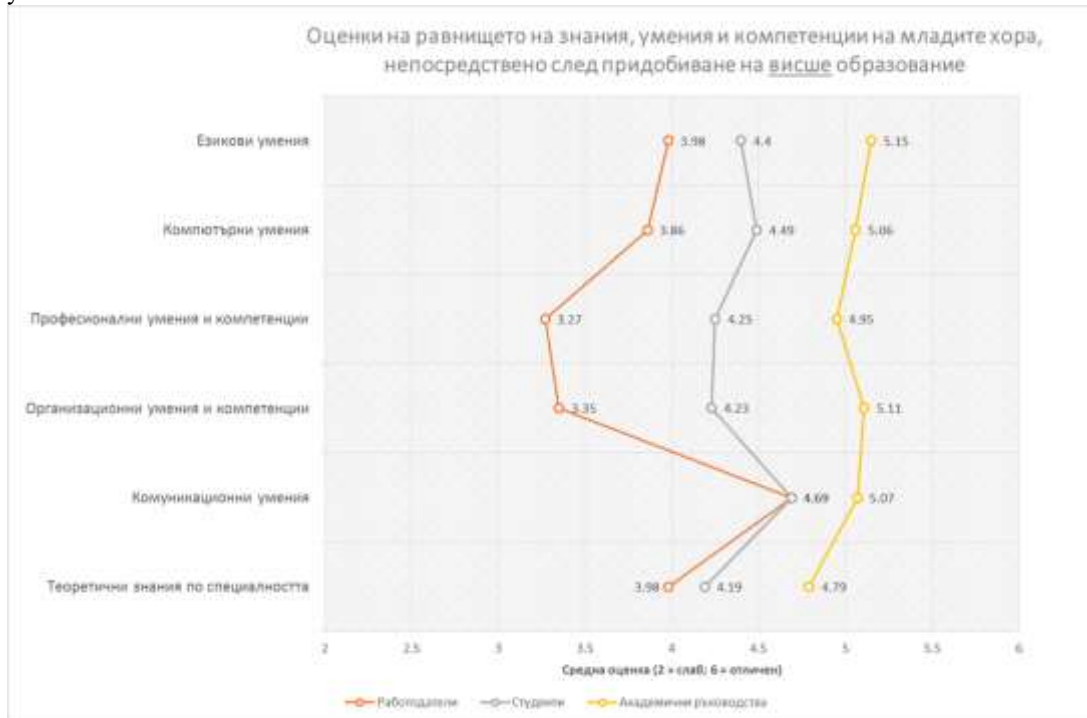


Фиг. 4. Дисонанси между нагласите и възможностите на работодателите и очакванията на кандидатите за първа работа по отношение на трудовото възнаграждение и придобивките

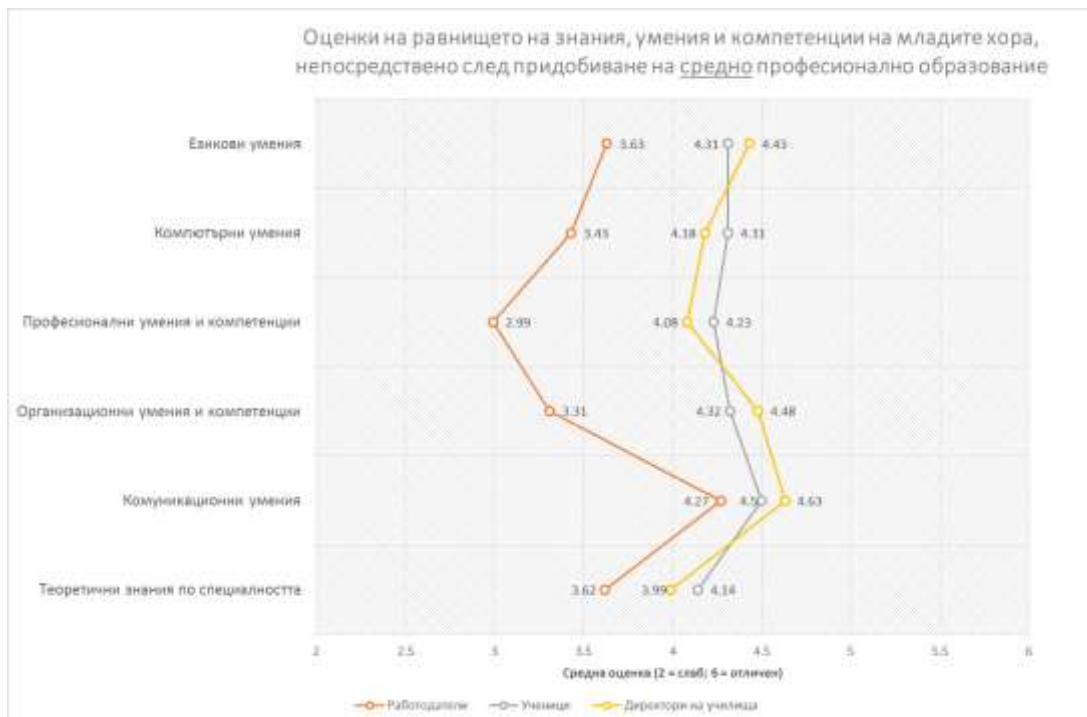
Знания, умения и компетенции на завършващите

Като цяло, най-високи оценки за равнището за знания, умения и компетенции на завършващите висше образование дават ректорските ръководства на висшите училища в страната, а най-ниски – работодателите (вж. фиг. 5). Самооценката на студентите за равнището на собствените им знания, умения и компетенции е по-висока от тази на работодателите. Единственото препокриване в оценките на работодатели и студенти е по отношение на техните комуникационни умения и донякъде в теоретичните им знания по специалността. Най-голямо разминаване между тези две групи е налице относно организационните и професионалните умения и компетенции на завършващите. Подобни резултати се наблюдават и при мненията относно завършващите средно професионално образование (вж. фиг. 6). Работодателите дават най-ниски оценки за равнището за знания, умения и компетенции за завършващите системата на средното образование млади специалисти. Училищните ръководства и учениците са по-благоклонни в оценките си и оценяват закономерно по-високо всяка от шестте ключови компетенции. Най-малки различия между оценките на работодателите и учениците се наблюдават по отношение на теоретичните знания по специалността и комуникационните умения на

завършващите, а най-големи – при професионалните, организационните, компютърните и езиковите умения.



Фиг. 5. Оценки на работодатели, студенти и академични ръководства относно знанията, уменията и компетенциите на завършващите висше образование в страната



Фиг. 6. Оценки на работодатели, студенти и академични ръководства относно знанията, уменията и компетенциите на завършващите средно професионално образование в страната

Eleventh International Scientific Conference
KNOWLEDGE IN PRACTICE
 16-18 December, 2016 Bansko, Bulgaria

Баристри пред професионалната реализация

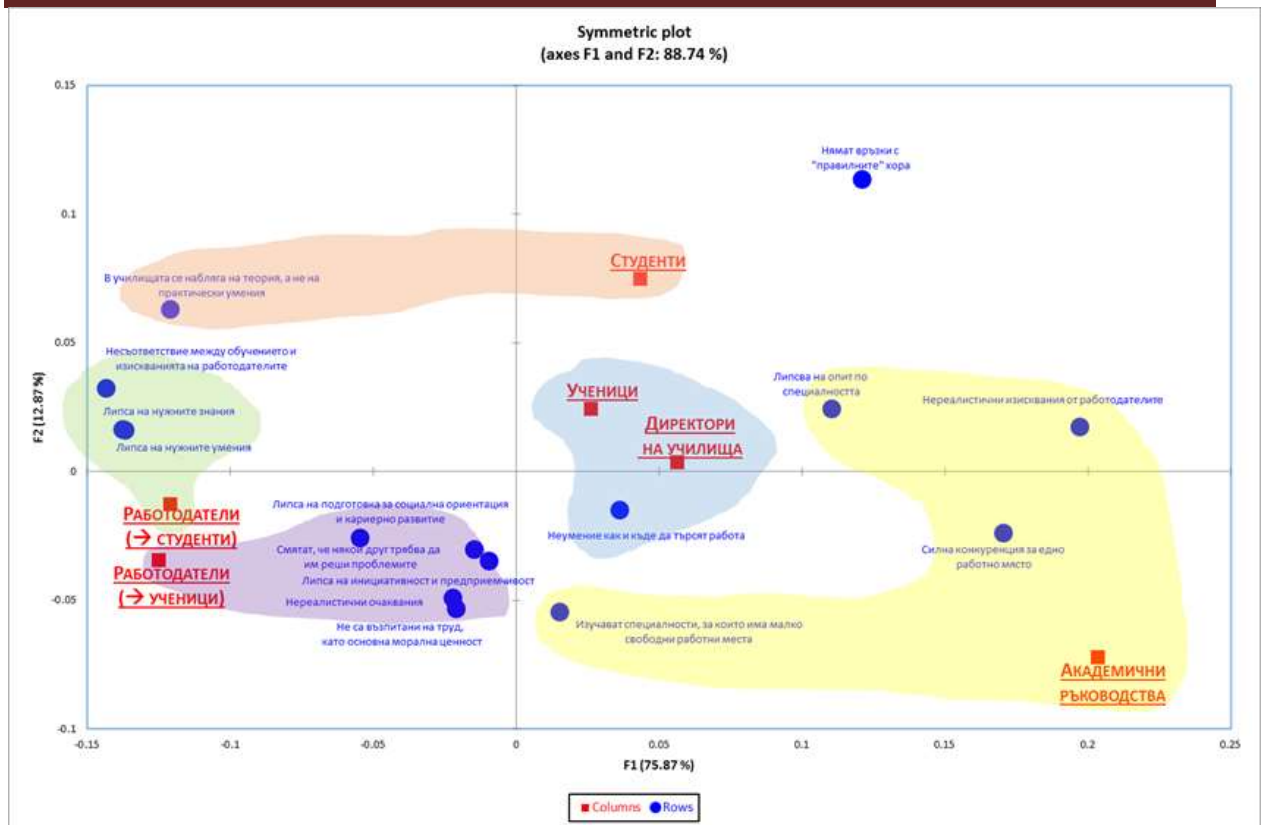
В този раздел са представени сходствата и различията във възприятията на работодатели, студенти, ученици, училищни и ректорски ръководства относно причините за младежката безработица и „баристите“ за възпрепятстваната реализация на пазара на труда. Данните от петте проучвания са консолидирани и усреднени на ниво твърдение и целева група (вж. таблица 1).

Таблица 1. Изходни консолидирани данни за съставяне на карта на възприятията

	СТУДЕНТИ	УЧЕНИЦИ	РАБОТОДАТЕЛИ -> СТУДЕНТИТЕ	РАБОТОДАТЕЛИ -> УЧЕНИЦИТЕ	ДИРЕКТОРИ НА УЧИЛИЩА	АКАДЕМИЧНИ РЪКОВОДСТВА
ЛИПСВА НА ОПИТ ПО СПЕЦИАЛНОСТТА	5.95	4.62	4.95	4.78	5.05	4.36
ЛИПСВА НА НУЖНИТЕ ЗНАНИЯ	3.67	3.64	4.41	4.82	3.13	1.88
ЛИПСВА НА НУЖНИТЕ УМЕНИЯ	3.75	3.69	4.53	4.92	3.28	1.92
НЕРЕАЛИСТИЧНИ ОЧАКВАНИЯ	4.20	3.90	5.20	5.07	4.25	3.32
НЯМАТ ВРЪЗКИ С "ПРАВИЛНИТЕ" ХОРА	4.48	4.04	3.13	3.15	3.78	2.64
СИЛНА КОНКУРЕНЦИЯ ЗА ЕДНО РАБОТНО МЯСТО	4.97	4.25	4.14	4.03	4.27	4.52
НЕУМЕНИЕ КАК И КЪДЕ ДА ТЪРСЯТ РАБОТА	3.51	3.70	3.57	4.00	3.76	2.72
НЕРЕАЛИСТИЧНИ ИЗИСКВАНИЯ ОТ РАБОТОДАТЕЛИТЕ	4.67	4.09	3.35	3.46	4.18	3.92
НЕСЪОТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕТО И ИЗИСКВАНИЯТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ	4.92	3.96	5.91	5.80	4.20	2.28
В УЧИЛИЩАТА СЕ НАБЛЯГА НА ТЕОРИЯ, А НЕ НА ПРАКТИЧЕСКИ УМЕНИЯ	5.15	4.15	5.82	5.23	3.55	2.36
ИЗУЧАВАТ СПЕЦИАЛНОСТИ, ЗА КОИТО ИМА МАЛКО СВОБОДНИ РАБОТНИ МЕСТА	3.85	3.74	4.46	4.32	3.12	3.32
ЛИПСВА НА ПОДГОТОВКА ЗА СОЦИАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ	4.28	3.91	5.00	5.24	3.88	2.96
ЛИПСВА НА ИНИЦИАТИВНОСТ И ПРЕДПРИЕМЧИВОСТ ПРИ КАНДИДАТИТЕ	3.78	3.69	4.18	4.66	3.85	2.88
НЕ СА ВЪЗПИТАНИ НА ТРУД, КАТО ОСНОВНА МОРАЛНА ЦЕННОСТ	3.48	3.71	4.26	4.58	3.72	2.84
СМЯТАТ, ЧЕ НЯКОЙ ДРУГ ТРЯБВА ДА ИМ РЕШИ ПРОБЛЕМИТЕ	3.78	3.74	4.26	4.61	3.80	2.84

Скала: 7 = напълно съгласен; 1 = напълно несъгласен

Данните от таблица 1 са анализирани с помощта на кореспондентен анализ. За валидиране на асоциациите между редове и колони е използван йерархичен клъстерен анализ. Резултатите са представени на фиг. 7. От картата на фигурата ясно се различават няколко основни групи бариери, обхващащи системни (сравнително трудни за бързо преодоляване и изискващи сериозно преосмисляне на принципите на съществуващата образователна система в страната) бариери – вж. квадрант IV, бариери, свързани с ценностната ориентация на младите хора (квадрант III), структурни и/или ситуативни бариери (квадрант I и II). Видно е също така, че възприятията и нагласите на наблюдаваните в проучванията пет целеви групи кореспондират по много отчетлив и разграничим начин. Нагласите и възприятията на работодателите по отношение на „спирачките“ пред успешната професионална реализация на студентите и учениците почти не се различават (вж. квадрант III), но са почти диаметрално противоположни на възприятията и мненията на академичните и отчасти училищните ръководства. Интересен е фактът, че най-близки възприятия за пречките пред добрата професионална реализация имат учениците и директорите на професионалните гимназии (вж. квадрант I). При интерпретацията на картата е необходимо да се отчита, че не пространствената дистанция между обектите е индикатор за силна асоциация между тях, а ъгълът, който сключват въображаемите вектори, с начало пресечната точка на абсцисата и ординатата и посока (върх) – съответния обект. Така например, асоциацията между студенти и ученици е по-силна от тази между ученици и директори на училища (въпреки, че пространствената дистанция между ученици и директори на училища е по-къса).



Фиг. 7. Карта на възприятията на работодатели, студенти, ученици, училищни и академични ръководства

За подпомагане на интерпретацията на съставената карта, бе проведен йерархичен клъстерен анализ на наблюдаваните обекти (групи и бариери), с който бяха идентифицирани шест ясно разграничими вътрешно хомогенни групи и един отдалечен случай (твърдението „Нямат връзки с „правилните“ хора“). Очевидните асоциации са маркирани с цветни полета върху площта на картата. От обектите (точките) попадащи в наблюдавано цветно поле може да се направи извод за основните проблеми, възприемани от съответните наблюдавани целеви групи като „бариери“ пред успешната професионална реализация на младите хора, непосредствено след завършване на висше или средно професионално образование.

4. ИЗВОДИ

От проведените аналитични процедури и произтичащите от тях констатации е възможно да се направят следните изводи:

Първо. Между възприятията на студентите относно бариерите за тяхната професионална реализация и тези на академичните ръководства няма нищо общо. Същата констатация за липсата на асоциация може да се направи и по отношение на релацията „работодатели – академични ръководства“. В съответствие с очакванията, я е налице силна асоциация между възприятията на ученици и студенти и в известна степен забележима (частично) връзка може да се открие и между директорите на училища и учениците.

Второ. Очертават се три типа бариери пред успешната професионална реализация на младите специалисти. Първият тип бариери са свързани с личностните характеристики на кандидатите. В тази връзка е налице силна асоциация между нереалистичните очаквания на кандидатите, липсата на инициативност и предприемчивост, увереността им, че някой друг трябва да им решава проблемите, както и липсата на възпитание на труд като основна морална ценност. Вторият тип бариери включват независещи и външни за кандидатите причини. В това отношение силна асоциация се наблюдава между бариерите, произтичащи от нереалистичните изисквания на работодателите, силната конкуренция за едно работно място, липсата на опит по специалността. Третата група произтичат от несъвършенствата на образователната система. Тук по-конкретно се наблюдава силна асоциация между несъответствие

между обучението и изискванията на работодателите, липсата на нужните знания и умения, прекомерния фокус върху усвояването на теоретични знания, а не на практически умения.

Трето. Академичните ръководства обясняват младежката безработица най-вече с външни е независещи от кандидатите причини, като: наличието на силна конкуренция за едно работно място, изучаването на специалности, за които има малко свободни работни позиции, нереалистичните изисквания на работодателите и липсата на опит по специалността. Учениците и училищните ръководства имат сходни възприятия и отдават възпрепятствената реализация на младежите на пазара на труда на неумението и незнанието им как и къде да си търсят работа. Студентите отдават младежката безработица на несъвършенствата на образователната система и най-вече на прекомерния фокус върху усвояването на теоретични знания, а не толкова върху развиването на практически умения. Според работодателите основните причини за трудната реализация на студентите се коренят в липсата на нужните знания и умения, както и несъответствието между обучението и изискванията на бизнеса. Работодателите обясняват възпрепятствената реализация на пазара на труда от страна на учениците с чисто личностни причини, като: липса на възпитание на труд, на инициативност и предприемчивост, подготовка за социална ориентация кариерно развитие, нереалистични очаквания и увереност, че някой друг е длъжен да им решава проблемите.