

Социологическо проучване  
**СЕГАШНОТО СЪСТОЯНИЕ И БЪДЕЩИ НУЖДИ  
ОТ УМЕНИЯ И КАДРИ**

в Област Силистра, за периода 2018-2028  
*Трудов статус, реализация и перспективи.  
Умения, квалификация и мотивация*

Проучването е проведено по заявка на българските членове на Групата на социалистите и демократите от Европейския парламент през Октомври-Ноември, 2018 г.  
Изпълнители на проучването са Центърът за информиране и професионално ориентиране към Сдружение „Черноморски институт“ и Агенция за социални проучвания и анализи, ръководена от проф. Михаил Мирчев

Изследването е в логиката на общоевропейския процес за **синхронизиране между бизнес и образование**. Синхронизиране, взаимно подпомагане и стимулиране между двете сфери на обществото и съвременната държава – за да се постига **по-добро съответствие между реалната и перспективната структура на пазара на труда, от една страна и от друга** – **професионалната подготовка, личностен капацитет и добра мотивираност** у трудоспособното население, специално сред младото трудоспособно население (16-45 години).

Конкретно, изследването е съгласно **дефинициите, основните качества, критериите за тях, основните трудови умения и мерките за тяхното осигуряване в новата Европейска програма за умения**, от 2017 г., на Европарламента.

Конкретно, акцент в тази програма е **ре-индустриализацията**. При това не каква да е ре-индустриализация, а **съвременна и технологична**, с висока **принадена стойност и иновативна**, с високо **образование и с производителна квалификация** работници и служители, специалисти и мениджъри.

**Приложението на тази нова програма** за трудовите умения и тяхното осигуряване в държавите-членки на ЕС е **особено проблематично** в страни като България, и особено в **периферни райони като Силистренския**. Това са райони, които страдат: (1) от много по-висок **процент бедност и безработица**; (2) от масова **психоза за мигриране** и емигриране на младите и образованите някъде надалеч; (3) от **стагнирана структура** на местния бизнес и на местната училищна система.

Това изследване в Област Силистра може да се разглежда като **пилотно** и да бъде проведено **в други подобни** области в България, както и **в области с добро** икономическо развитие и по-оптимистични граждански процеси. Съпоставката би била много полезна за едно нужно диференциране в политиките за образование, редом с политиките в пазара на труда – както на национално равнище, така и в специфичния регионален обхват.

Изследването е поръчано на Агенция АССА-М. Специално е изработен **оригинален инструментариум и методика** – както за събиране на надеждна и достоверна емпирична информация, така и за нейната коректна обработка, задълбочен анализ и успешно фокусиране на практическата проблематика пред училището, работодателите и местните власти.

Въпросниците, батериите с индикатори, извадките, обработката на данните са осъществени съгласно професионалните стандарти за такъв тип изследвания.

По решение на Възложителя на това изследване и аналитичен проект може да се предостави широк достъп до анализа и докладите, до презентациите с данни и емпирични профили, до първичните данни.

Нашето проучване търси **мнението и оценките на 3-те страни**: (1) **работодатели и бизнес структури**; (2) **училище/университет и учителите/преподавателите им**; (3) както и на **самите млади хора** в пазара на труда – сред неговите дефицити и турбуленция през последните години.

В този смисъл това изследване е **поръчано и реализирано като „3 в 1”**.

„Едно-то“ е мисията и целта – благоприятна и стимулираща среда за наличната млада работна сила. Със нейните качества, умения и квалифицираност, трудова реализация и перспектива.



Видимото измерение на „*трите*“ е **едновременното изследване** на трите субекта в общия процес.

По-скритото измерение на „*трите*“ е, че не просто ги изследваме заедно, а и:

- доколкото се фокусираме в **трите начина на мислене**, в трите различни манталитета – с различни **ценностни доминанти**, с различни **обяснителни схеми**, с различен **вид мотивираност** при участието си в общия процес;
- доколкото зад ценностите следва да бъдат **открити трите вида интереса, трите вида „колективен егоизъм“** при участието в общия процес. Очевидно е, че в практиката се проявяват тези три вида интерес и егоизъм. Нашата задача е да дадем **ориентир как те да не се раздалечават** още повече, да не се агресивно противопоставят, а – обратно – да се **намерят точките на пресичане**, възможностите за единение. За да може тук, в Област Силистра, успешно да се разплитат възлите на общите проблеми;
- доколкото, ако се направи успешно, то бихме дали **ориентир и на местните, и на централните власти за удачното изпълнение на програмите** за сближаване между бизнес и образование. За да има благоприятна **обществена платформа** за трудовата и кариерната реализация на младите хора. И те да си остават тук, а не да се разбягват далеч по България или някъде из Чужбина.

Нашето проучване търси **образците и енергията на ОПТИМИЗМА** в Област Силистра, в големия град, в малките градове и в селските общини. Въпреки тежката ситуация, въпреки неблагоприятните тенденции, въпреки удобството на примирения нихилизъм...

Търсим **ОАЗИСИТЕ с успешни работодателски практики**, с инвестиране в своите работници и служители, специалисти и мениджъри. Такива има. Бизнес-средата е многообразна. Модерно мислещи работодатели има. Има справящи се с дефицита от хора за добра работа. Точно те са в центъра на нашето внимание.

### **ХАРАКТЕРЪТ на изследването?**

То е изследване на **общественото мнение**. Не е за точното измерване на количеството и качеството на работната сила и на реалния пазар на труда. За това си има икономисти и статистици. Ние тук изследваме **субективните нагласи, субективния фактор**. Преди всичко питаме:

- за това **какво си мислят младите** работници и служители – не само за себе си, но и за учителите си, за предлагащите им се работодатели;
- за това **какво си мислят самите работодатели**, как оценяват възможностите да си намират готови за работа хора, къде търсят вината, ако това става трудно или се оказва невъзможно, как натоварват себе си с допълнителни грижи за да помагат на училището, за да дообразоват новите си работници и служители;
- за това **какви са представите у училището и учителите** – както за качествата и уменията на своите възпитаници, за своите учебни програми и професионални направления, за възпитателните им функции наред с образователните, за партньорството им с бизнеса.

## САМОоценката на младите

### Къде ми е ЛИЧНАТА СИЛА в работата?

Оценяваните качества са разделени в три групи.

Как бихте оценили себе си?							Профил
	Притежавам във висока степен	Притежавам донякъде	Не притежавам, но бих искал	Не притежавам и не искам	Това не ме интересува	Не- отг.	
Старая се да съм <b>точен/а</b>	59	35	4,2	0,6	0	1,5	
Предпочитам да <b>изпълнявам</b>	36	56	4,2	1,2	0,6	1,2	
Имам готовност да <b>реагирам оперативно</b>	32	53	11	1,5	0,3	2	
Желая да <b>уча още</b>	25	33	26	7	9	1,2	
<b>Планирам</b> си надалеч поведението	16	41	31	6	3	2,7	
Искам да <b>експериментирам</b>	22	36	25	9	7	1	
<b>Разбирам същността</b> на задачите в работата ми	43	46	7	1	1,2	1,5	
Имам интерес към <b>резултата</b> от работата	54	37	7	0,6	0,3	1	

#### В първата са „точност”, „изпълнителност”, „оперативност”.

Най-уважавано лично качество е „**да съм точен**” – 59% като притежавано качество във висока степен и още 35% донякъде, и само 5% не се причисляват към това качество. Любопитно е, че при качеството „**изпълнителност**” и при „**оперативно** реагирам” процентите чувствително намаляват – при второто около 13% казват, че не го притежават.

Очевидно тук има нюанси в думите, които са важни за младите. Но има и **някаква недоразбраност за важни неща в организацията** на една фирмена дейност. Няма да е пресилено да кажем, че тя **твърде много зависи от оперативността** в реакциите и действията в проблемни ситуации – не само шефовете, но и на всеки работник и служител.

**Дефицитът на оперативност** в работата е проблем, който тръгва още **от училището**. То следва да засили **организационната култура, знания и умения**, още там да се развива екипност заедно с реактивност у младите. Това при тях днес е видим **поколенчески дефицит**.

Всичко това е проблем и пред работодателите, които трябва да доизградят организационната култура и навици, да култивират оперативна реактивност, да стимулират инициативността у своите работници, служители и специалисти.

Тук нека кажем, че **оперативността е гранично качество** между изпълнителност и инициативност, между точността и бързото адекватно реагиране. Това личностно качество е особено необходимо в една по-динамична технологична и социална среда. Неговият дефицит удвоява рисковете от сривове в реалния производствен процес.

Във втората група лични качества са „искам да уча още”, „планирам надалеч нещата си”, „искам и обичам да експериментирам”.

Тук вече процентите рязко спадат.

**Едва 25% са ученолюбивите.** Още 33% декларират донякъде желание, но не може много да им се вярва. И над 40% откровено казват, че ученето не е за тях. **16% дори проявяват някаква враждебност** към ученето и учещите.

Всъщност, тук става дума за една **поляризация и опасно противопоставяне** – учещи и знаещи срещу неучещи и харесващи своята малограмотност. За жалост сегашното **училище култивира точно такава поляризация** – допускайки да се вихри демонстративното тройкаджийство, пишейки вместо двойки тройки, не защитавайки достатъчно настоятелно старанието и мотивацията на отличниците. Това е обща беда в училището и университетите ни днес.

Пренесено на **работното място пак има поляризация** – между наети, които искат да се учат, да доучват и специализират, от една страна и другите, които са лениви, немотивирани, отказват да се възползват от предлагани от работодателите неща.

**Едва 16% от младите отдалеч планират поведението си.** 41% са в неясната среда – нещо се опитват да планират, но без самочувствие, че успяват. Около 30% направо не се харесват – защото не са способни да си планират нещата и така да успяват. Тук агресивната група, която по принцип отказва да мисли за някакво си планиране е около 10%.

**Експериментаторите, поне на думи, са повече** – 22% с висока самооценка, плюс още 36% със самооценка донякъде. Това е естествено за млади хора, отворени за новите неща. **25% биха искали да имат това лично качество, но го нямат** – и това ги притеснява, усещат че нещо не съвсем адекватни нито на младежката си възраст, нито на динамиката на времето ни. И тук има агресивна група на отказ – 16%, те се дразнят от самата дума, от самата идея те да се напрягат и да си създават лични проблеми с някакво си новаторство и експериментиране...

Интересна е самооценката в третата група лични качества: „разбирам същността на задачите в работата ми” и „имам интерес към резултата от работата ми/ни”.

**43% в работата си могат да разбират същността на задачите,** декларират, че имат такова самочувствието. Още 46% неубедително се опитват да са закачат за тази група като казват, че го могат, но само донякъде и понякога. И тук 10% са извън борда, не могат или не искат, това слабо ги вълнува.

43% е значителен дял, но говори и за **сериозни проблеми** при останалите. Вероятно доколкото: (1) **работодателите не обясняват или не успяват** да обяснят същността на трудовите и организационните задачи, ако се опитват; (2) **работещите не проумяват**, ако им обясняват, нямат нужния мащаб на мисленето си или необходимата квалификация; (3) вероятно е коректно тук да се сетим и за **училището**, което преди работодателите **не е**

**култивирало у всички ориентация към същността** на нещата, към сложността на процесите, към гъвкавото преплитане на фактори в реалния житейски и бизнес процес.

**Това елементаризиране на мисленето и приученото плъзгане** по повърхността на нещата също е **поколенчески дефицит**. Тук сегашното **училище не си върши** добре работата, а може и да не се старае да си я свърши. А след това работодателите имат сложната задача да запълват този личностен и мисловен дефицит у повече от половината от работниците и служителите си.

Подобна е ситуацията и с личното качество **„интерес към резултата“**.

**54% се самооценяват високо, плюс още 37% само донякъде**. На пръв поглед това е добра ситуация, извън борда откровено и демонстративно са само 8%.

Тук само искаме да обърнем внимание, че **интересът към резултата** от своята лична работа, от дейността на колектива и трудовия екип, както и общо от дейността на фирмата или институцията, е един от най-важните **индикатори за лоялност или за отчужденост** на работещия от работното си място и среда, от колегите и фирмата си. Ако не се интересува от резултата, то ти **свиваш интереса си инструментално само до парите и социалния си статус**: (1) можеш да произвеждаш брак – не те интересува; (2) можеш да произвеждаш вредни неща – не те интересува; (3) можеш да унищожаваш природата – не те интересува; (4) можеш да работиш за престъпници – не те интересува.

## САМОоценката на младите

**УВЕРЕН или ПРИТЕСНЕН?**

**УДОВЛЕТВОРЕНОСТ в работата си?**

Увереност или притесненост в общуването с работодателя/ли?

В каква степен сте уверен/а в себе си или сте притеснен/а когато:		Профил				
	Много уверен	Отчасти уверен	Нито уверен, нито неуверен	Отчасти неуверен	Крайно неуверен	Не-отг.
Общувам с <b>работодател</b>	24	41	24	6	2,7	4
<b>Напредвам</b> в работата и професията	22	45	21	5	3,6	3
<b>Кандидатствате</b> за нова работа	13	36	32	11	3,3	4,2
Отивате на <b>интервю</b> за работа	14	36	24	15	6	3,6
Започвам <b>нова работа</b>	18	53	20	4,5	2,7	2
Използвате <b>компютри</b> в работата си	30	34	18	6	11	2,4

Едва около **24%** от младите декларират, че се **чувстват уверени, когато общуват с работодател/и** и при напредването в работата си, което пак пряко зависи от отношението на работодателите. Още около **41% само донякъде** са уверени и самоуверени. Останалите, **над 30%, ни казват, че са неуверени** в директна или завоалирана форма, нямат самочувствие при такова общуване, чувстват се малоценни.

Тази картина е **добра за работодателите**, ако те мислят за своите работници и служители **подценяващо, високомерно, обидно**. Те „отгоре“ са свикнали да мачкат и ги мачкат, а работещите „отдолу“ се свиват, премълчават, роптаят приглушено. Но такава ситуация надали е добра за бизнеса на такива работодатели. Кога ли ще го проумеят?

Обратно, горната картина е **лоша за работодатели**, които искат да **общуват пълноценно със своите работници и служители**, и така отрано да усещат проблемите и



заплахите, за да **мотивират всички** за обща и съвестна работа, за да **осигуряват лоялност** към себе си. Те и тук имат **допълнителна роля и задача за доучване** – да учат своите работници и служители как се общува институционално и организационно, без да се губи пряката човешка връзка и взаимност.

Тук също поглеждаме към **училището и учителите**, и към голямата празнота в много от случаите – децата се пълнят с информация, но **слабо и рядко се обучават в умения** за общуване, при това при йерархично общуване, при служебно общуване, при общуване във формализирани и бюрократизирани форми.

Отново става дума за голям **поколенчески дефицит** при младите днес. И отново възпитателна и формираща роля на училището, която днес е или подценена, или неясно поръчана, или липсваща в учебните програми и методики, или учителите са недоучени за да преподават и показват такива неща.

Горният дефицит още по-ясно проличава в **конкретната ситуация на „търсене на нова работа”, „отиване на интервю за работа”**.

Тук **самоуверените млади спадат на около 13%**. Откъм неувереността вече делът скача на около 50%. Тук е още по-видима неподготвеността и липсата на обучени маниери на поведение, за облекло и специфично говорене, за попълване на молби и документи за нова работа.

Очевидно, **проблемите са в училищни занимания в полето** на „Свят и личност”, „Функционална грамотност”, „Делово и светско поведение”, „Организационна психология”, „Умение да се пишат документи”, както и успешно да се „явяваш на изпит”. Всяко кандидатстване на нова работа и своеобразен изпит, при това там по милост никога не ти пишат тройка, приемат те, само ако покажеш умения и **качества за шестица или петица...**

Процентите закономерно малко се подобряват при младите, които са успели да **прескочат бариерата** на кандидатстване и приемане. И вече в новата си работа са уверени – 18%, и още 53% частично са уверени. Но и тук остават близо 30% неуверени.

Нека обърнем внимание на **умението да се използват компютри** в работата.

Това е важно защото самото **поколение е „дигитално”** – поколение на компютрите, смартфоните и интернет. Още и защото, **учителите прекалено много са вторачени** в компютърната подготовка на учениците си, все едно като си свършат тази част от работата са я свършили цялата.

Изненадващо малко, **едва 30% от младите декларират, че уверено използват компютри**, че са на ти с тях в работата си. До тях още 34% дават уклончива самооценка. В другия полюс са **над 35%, които не се справят с компютрите**, не разчитат на тях като свои личен ресурс и предимство.

Тук камъните са по-скоро в градината на **работодателите**. За да са уверени работещите в компютърните си умения следва да имат съответни предпоставки: (1) добра техника и мрежи – това често е нежелана скъпа инвестиция; (2) удачен и надежден специален софтуер и фирмени програми – това не винаги се прави, и не се опитва да се прави; (3) неумението на информатиците да обясняват и обучават другите за работа с мрежа и информационни системи, и работещите са принудени сами да се самообучават.

Ето и друг важен аспект на **работодателската ОФЕРТА и съпротивата** от страна на работници, служители и специалисти да се **отзовават и да приемат предлагана работа**:

Проблемът не е само в ниските възнаграждения, или в не предлагането на възможности за лично развитие и кариера.

Проблемът е и в предлаганите условия за работа. Конкретно, дали те щадят или са опасни за здравето на работещите.

Вижте данните от един индикатор: **„Условията на работа застрашават ли с нещо Вашето здраве?“**

		РАБОТЕЩИ в момента работа, която е:				
		Тежка физическа	Повече физическа	Повече умствена	Умствена	Творческа, интелектуална
<b>Не</b> – условията са много добри		15	21	32	49	44
Не – условията са нормални		32	39	50	40	6
<b>Има</b> проблеми, но не са страшни		50	39	12	9	0
<b>Да</b> – ще навредят на здравето ми		1,5	1,6	4	3	0
<b>Да</b> – вече имам заболявания		1,5	0	1,4	0	0

\* Упражняващи умствена работа – 35 души. Творческа и интелектуална работа – 9 души.

Оценката за **много добри условия за работа** – това е заслуга на работодателите – дават едва 15-21% от работещите физическа работа, и два пъти повече работещи умствена работа. Но дори те не надхвърлят 50% от работещите.

Имат проблеми с предоставените условия за работа близо половината от работещите физическа работа – оценката им е щадяща за работодателите, но тази масовост сама по себе си е притеснителна. И е претенция към работодателите, които следва да усвоят **принципа, че за да изискват от своите работници и служители, преди това трябва да са им осигурили** стимулиращи и здравословни работни условия.

Да не говорим за 3-5% работещи, които въпреки, че са още млади хора, оценяват вече увредено от работата здраве. Тук става дума за нещо **обратно на „оазиси за добра работа при добри осигурени условия“** – става дума за работа при мръсни, опасни и вредни условия за работа. На пръв поглед процентите не са големи. Но нека се има предвид, че точно тези крещящи случаи имат най-голяма анти-рекламна сила сред населението, особено сред младите – формира се много по-широка анти-нагласа: **„Няма да им работя – като не дават нормални заплати, поне да се бяха погрижили за човешки условия за работа!!!“** Всички тези случаи и общественото мнение около тях са **мощна пружина, която тласка младите хора към мигриране и емигриране...**

Към тази пружина се добавя силата и на около 4%, които оценяват специализираността и квалификацията си като много висока – но без реална работа за тях и такива като тях. Още и силата на непълното или липсващото социално осигуряване за работещите – 13% казват, че са осигурени единствено за пенсия, над 3% нямат никаква осигуровка.

Над 20% имат някаква работа, но не е сигурно докога – работят на срочен трудов договор, на граждански договор за конкретна срочна изработка, дори само с устно договаряне без законен трудов договор. Обърнете внимание! Това са 1/5 от всички млади работещи. Около тях също се завихря обществено мнение, което тласка някъде навън и надалеч. Работодателите сами си го причиняват – като не осигуряват работниците и служителите си...

Тук е мястото да покажем **декларираното равнище на ЛИЧНА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ** от доходите и вида на работата, от времето за работа и работната среда, от разстоянието за пътуване до работата.

**Удовлетвореността от заплащането** е най-ниско. Едва при **16% от младите има балансираност** между техните очаквания и онова, които получават от работодателите си. Обратно, около **25% са с висока степен на недоволство**, и вероятно то е обективно породено в повечето случаи.

Проблем, специфичен за повечето общини в Областта е **времето за пътуване до работното място**. 34% работят наблизко и нямат проблем. Обратно, близо 30% работят надалеч, с недостатъчно добре уреден транспорт и са натрупали значително недоволство. Това също е проблем пред работодателите – инвестицията в транспорт за техните работници, служители и специалисти е „**необходимо-присъщ производствен разход**”, който често може да бъде важно „**конкурентно предимство**”. Но дали повечето работодатели разбират това?

Доволни или недоволни сте от настоящата/последната си работа по отношение на:				
<b>Профил</b>				
7% никога не са работили	Много доволни	Средно	Малко	Недоволен
Заплащане, доходи	16	49	18	7
Вид на работата	26	48	13	2,7
Брой часове работа	30	43	11	6
<b>Време на работа</b> <i>/през деня, през нощта, на смени, .../</i>	34	39	11	4,8
<b>Условия на работа, работна среда</b>	30	42	14	4,2
Разстояние, пътувания до работата	34	28	22	5

Останалите 4 критерия разделят на **около 30% удовлетворени, срещу около 15% крайно критични и недоволни**. Златната среда „средно – удовлетворен и недоволен” на пръв поглед успокоява. Но надали това е печелившо за работодателите – ако мислят **опозицията 30% удовлетворени срещу 70% недоволни ще е по-реалистично**. За да нагодят своята **организация, финансиране и инвестиране** по-адекватно към претенциите и очакванията на другата страна в общия бизнес и производствен процес.

## САМОоценката на младите за личните им качества, знания и умения

„Аз и проблемите в работата?“ „Аз и колегите?“

Аз като висококвалифициран (експерт)?“

Тук данните са от „отворени“ въпроси – не са предложени готови варианти за отговор, питаните сами свободно си формулират отговора, намират си думите, подреждат си ги по значимост. Дадена е и възможност на всеки въпрос да се дадат 1, 2 или 3 отделни отговора. Тук процентите се различават от същите въпроси, ако са зададени като „затворени“ – т.е. има изброени отделни качества и за всяко от тях се отговаря поотделно.

При такава методика на получаване на отговор се регистрира максимално точно утаеното в съзнанието – и като осъзната значимост, и като всекидневните думи за назоваване.

Тук представяме и съпоставка между **мненията на трите страни**: младите, работодателите, учителите.

НАЙ-ВАЖНИТЕ знания, умения, лични качества, за успех в професията и развитие на фирмата (1)			
/Отворен в-с, до 3 отг./			
"Аз и ПРОБЛЕМИТЕ"	Работещи	Работодатели	Учители
Умение за <b>точна преценка</b> , Старание всичко да е точно	11	12	9
Умение за <b>вземане на решения</b> , поемане на отговорност	25	17	18
Умение да <b>решават проблемна ситуация</b> , Готовност да реагирам оперативно	2,2	4	9
Умение да се <b>интегрират и адаптират</b> , добри отношения с колеги	5	1,3	4,5
<b>Организационна</b> способност	7	7	32
<b>Разбиране същността</b> на задачите в работата, поглед към детайлите	7	2,7	0
Интерес към <b>резултата от работата</b>	0,5	1,3	0

Продължение

В рубриката „Аз и проблемите в работата“ сме разграничили 3 групи качества и самооценки. Първата е относно умението да се преценяват ситуацияите точно, и съответно да се взема лично решение и да се решават възникналите проблеми.

Виждате, че тук най-високият дял е в **самооценката да се взема адекватно решение**. НО ... едва 25%, само 1/4 от младите са се осмелили за такава висока делова оценка за

себе си. При това оценката от страна на работодатели и учители видимо се свива до около 17%, това вече е 1/6 от работещите.

Два пъти по-ниска е самооценката за умението за **точна преценка**. Тя е подкрепена от страна на работодателите, учителите са по-критични.

Още по-зле е самооценката на умението да се реагира оперативно и решават проблемните ситуации. Тук само учителите са благосклонни да мислят по-добре за своите питомници.

То вероятно е защото учителите **рязко надценяват организационната способността** у младите – 2 пъти повече в сравнение не само с работодателите, но и 4 пъти повече в сравнение със самите млади.

Драматично ниска е общата оценка за **умението за адаптиране и интегриране** в конкретна **човешка и организационна среда**. На този фон горните самооценки и оценки за умение за вземане на решение някак увисват голословно във въздуха...

Тук съмнението се потвърждава от nelаскавата самооценка сред младите относно **разбиране на същността** на задачите в работата – едва 7%, работодателите са още по-критични, а учителите този критерий изобщо не го удържат в съзнанието си... Това само по себе си е сериозен общ проблем!!!

НАЙ-ВАЖНИТЕ знания, умения, лични качества ... (2)			
/Отворен в-с, до 3 отг./			
"Аз и КОЛЕГИТЕ"	Работещи	Работодатели	Учители
Умение за <b>общуване и убеждаване</b>	(17)	7	(27)
Умения да продава, търговски нюх	0,3	1,3	(4,5)
Умение да <b>не затъват</b> в конфликти	0,3	0	0
Умение за екипност и <b>сътрудничество</b>	4	9	(46)
Умение да <b>обучават други</b>	0,5	1,3	(9)

Продължение

В рубриката „Аз и колегите“ единственото личностно качество, което стои в главите на младите е „умение за **общуване и убеждаване**“ – но и то е едва със 17%. Тук работодателите не са така щедри в оценката си – 7%. Обратно, учителите са склонни да надценяват своите питомци – цели 27%.

Учителите надценяват и относно „умение да **обучава другите**“ – 9%, срещу единични оценки при работодателите и още по-рядко при самите млади.

При едно от тестваните качества има драстично разминаване – „умения за **екипност и сътрудничество**“. Тук учителите са се вторачили като **суперкачество** на младите – 46%, докато практиката на работодателите ги прави далеч по-недооценяващи – едва 9%. Самите млади – още по-ниско и незначително качество, едва 4%. Това е един от ярките примери за разминаване между уж „модерно образование“ и реалностите в практиката.

## НАЙ-ВАЖНИТЕ знания, умения, лични качества ... (3)

/Отворен в-с, до 3 отг./

Умения като "експерт"	Работещи	Работодатели	Учители
Умения за работа с <b>машини</b>	1,8	15	32
Умения за работа с <b>компютри и интернет</b>	2,7	23	41
Отвореност за <b>нови неща</b> и инициативи, искам да експериментирам	9	9	18
<b>Аналитични</b> умения	0,6	5	14
<b>Експертен</b> опит и квалификация	8	0	23
Знания от различни <b>науки</b>	1,6	0	4,5
Добро познаване на <b>закона</b> и админ. процедури	2,5	0	0
Добро владееене на <b>чужд език</b>	1,2	1,3	18

В рубриката „експертни качества“ са тествани две групи качества.

Първата е свързана с умения за работа с **машини** и техника, с **компютри** и интернет, отвореност към **нови неща** и инициативи.

**Съпоставката между трите страни**, между начина на мислене и оттам **драстично разминаващите** се оценки, е доста стряскащ.

Впечатляват **извънредно ниските нива на самооценка на младите**. Дори при компютрите е само 3%, за работа с машини и техника – 2%, отвореност към нови неща, повечето от които са свързани днес с компютри, интернет и нова техника – само 9%. И това при условия, че имаме толкова много млади с работнически професии, в които се борави с техника. При условия, че имаме толкова много служители и специалисти, които реално боравят с компютри. При условие, че половината от изследваните млади принадлежат към така нар. „дигитално поколение“.

Този емпиричен резултат е много странен. Обяснението можем да търсим в начина на мислене. Младите боравят с такива неща, но някак те **не са актуални като значимост** в съзнанието им, **не са актуални за тях в работна и професионална ситуация...**

Обратно, тук **акцентът при учителите е очаквано висок**: 32% важност на работата с машини, 41% важност на работата с компютри и интернет, и дори 18% – отвореност към нови неща. Проблемът е в разминаването. **Училището се напъва да се модернизира, поне що се отнася до компютрите и интернет, а младите си вървят по някаква тяхна паралелна писта – и не се поучава съчетаване. Училището обещава компютри за всички – но учениците остават безучастни все едно нищо не се подобрява в учебната среда. Учителите са със самочувствие за модерност като боравят с интернет, а младите стоят пасивно и пренебрежително...**

При това драстично разминаване между млади и училище работодателите стоят някъде по средата.

Във втората група качества са **аналитичните умения**. При учителите важноста им е оценена от 14%, докато при младите само в отделни случаи.

**Експертен опит** и квалификация: младите се самолюбват в 8% от случаите, учителите им им пригласят 4 пъти по-често – 23%, докато работодателите мълчат скептично и неудовлетворено – 0%.

Владеенето на **чужд език** също е огледало на разминаването: по-ласкава оценка от страна на учителите – 18%, критична младежка самооценка – едва 1%, и това е потвърдено от работодателите – също 1%. Къде остава световният език „английски“? Къде остава близкият език „румънски“ – с възможности и за работа, и за търговия, и за гъвкава организация на бизнеса?

Очевидно, тук има голям проблем. Той е **субективен проблем, и се генерира едновременно и от трите страни**. Лошото е, че този проблем е огледало на едно злокачествено провинциализирано мислене, доминиращо такова мислене и самовъзприятие. Липсва нормалната за днешно време амбициозност за езици и пътуване, за езици и модерна работа, за езици и съвременна квалификация... **Този дефицит е ключов, корени се в училището и гражданската среда, затвърждава се от работодателите и трудовата среда, утаява се в масовата психика...** А без езици и амбиция за езикова култура и свобода днес не е възможно сериозно да се говори нито за съвременна квалификация, нито за учене през целия живот, нито са значима кариера, нито за високотехнологичен бизнес, нито за училище от съвременния ни „*информационен век*“.

Най-важните (знания, умения), личностни качества ... (4)			
<i>/Отворен в-с, до 3 отг./</i>			
	<i>Работещи</i>	<i>Работодатели</i>	<i>Учители</i>
Емоционално-психични	19	5	0
Морално-ценности	22	13	14
Отдаденост, обича работата си	24	9	0
Представително-физически качества	11	1,3	4,5
Професионални качества, компетентност	14	29	4,5
Друго	6	7	0
<i>Неотговорили</i>	15	20	4,5

На този въпрос за ЛИЧНИТЕ КАЧЕСТВА, които днес дават възможности за просперитет на младите се получава **обратното драстично разминаване** – високи проценти при младите, минимални проценти при учителите, някакви средни проценти при работодателите. Отново драстично разминаване и липса на синхрон между начина на мислене у трите страни.

**„Емоционално-психични качества“** на младите. Това просто не се забелязва от учителите, минимално от работодателите. Докато при младите все пак събира 19%.

Това обяснява **отчуждението** – междупоколенческо и ролево – **в класната стая**. Учителите, ако не ангажират емоционално своите ученици, как ще им задържат вниманието, как ще им въздействат възпитателно личностно, как ще ги мотивират за упорито и концентрирано учене?

Това обяснява отчуждението и враждебността в много **случаи на „не човешко“ отношение** от страна на работодатели към младите работници и служители, дефицитът на възпитани и уважителни отношения, грубите обноски, бруталното високомерие, липсата на човешка емпатия.

И тогава как да се стига до **„отдаденост в работата, да си обичаш работата“**? Достатъчно високо се цени от младите – 24%, отчайващо минимално от работодателите – 9%, неразбираемо липсващо при учителите – 0%. Дори не е за вярване, че регистрираме 0% – учителите просто не се сецат за това при отговор на такъв отворен въпрос, съвсем не им е акцент в мисленето, много от тях реално го правят, но не го осъзнават като важна ценност за показване и формиране у младите...

Горното е вероятно обяснение, след като **„моралните качества“** все пак събират някакви проценти. Но отново повече при младите – 22%, и значително по-рядко при работодатели и учители – около 14%.

Учудваща е и потопеността в съзнанието на **„професионални качества и компетентност“**. Едва 4-5% при учителите, сякаш те не обучават младите и за да се реализират добре после след дипломата си. Малко е – само 14% при младите, които сякаш не учат, за да могат след това да се реализират в добра работа и кариера. И разбираемо по-високо при работодателите – 29%.



## Притежаване на „меки“ УМЕНИЯ

Тук вече изследването борави със „**затворени въпроси**“ – пита се чрез предварително формулирани отговори, и човек трябва да си избере един от тях. Отговаря се за всяко качество поотделно. Така се получава рейтинг на качествата, може да се открие йерархията между тях.

Тук виждате набора от качества, които са тествани чрез настоящето изследване. В тази структура задаваме въпросите и групираме проблемно в анализа.



В рубриката „Аз и проблемите“ – умение за *точна преценка и вземане на ситуативно решение, решаване на проблемна ситуация* – около **40% оценяват, че това са извънредно важни неща**, за да се работи добре за и със работодателя, ефективно за фирмата или институцията. **НО ... само 40%!!!**

Плюс още други около 40%, които отговарят уклончиво, не са убедени, това при тях по същество е негативен отговор. Останалите близо 20% направо си казват, че такива неща не са важни в работата – „*други да му мислят*“, като има някакъв проблем, „други“ да преценяват и вземат решение, те да поемат отговорност за решаване на проблемната ситуация...

Тук се прикрива една доста **масова пасивна позиция и неангажирана с колектива като цяло, с фирмената работа като цяло лична нагласа**. Някой за това би казал, че е проява на **отчуждение** от работа и колеги, от фирма и фирмени успехи. Друг би казал, че това е свидетелство, че не е възпитано чувство за **лоялност** и **колективизъм** у младите работници, служители и специалисти. А трети дори биха разсъждавали за специфична форма на **класов конфликт** вътре в трудовия колектив и фирмения екип.

И трите обяснения биха били основателни. Проблемът е защо **Училището не възпитава тези качества у младите** – (1) лоялност към работодател и фирма; (2) колективизъм и ангажираност с колегите; (3) лична отговорност за крайния общ резултат?

Това са така наречените „**личностни добродетели**“ у наетия от работодателите. В Един по-общ смисъл и обхват това са **фундаментални цели на възпитателния и социализиращия процес**, това са индикатори за организационна културност и за социална чувствителност у младите. Всичко това се ВЪЗПИТАВА. То следва да се възпитава в училището и университета – паралелно с получаването на знания, професионална подготовка, диплома за специализация.

В това отношение днес **училището – като обществена институция – има една фундаментална роля и функция**. То следва да КОМПЕНСИРА общото внушение, идващо от огромна част от семействата и родителските образци, и още повече идващо от телевизията и всячески пропагандирания от там ИНДИВИДУАЛИЗЪМ, егоистичен индивидуализъм, атомизиран индивидуализъм. Училището трябва да **ВРЪЩА децата и учениците, и студентите към социалните измерения на професионалната им реализация**.

Реално това прави ли се от днешното ни училище? Виждаме от ценностния профил на самите млади хора – **не се прави в достатъчната за фирмите и за обществото степен**. Едва около 40% го носят в себе си като декларативна ценност. А в практическа ситуация вероятно често пъти този дял става още по-свит.

Тези умения – доколко са важни сега във вашата работа?						
						<i>Аз и проблемите</i>
<i>/затворен в-с/</i>						
"Аз и ПРОБЛЕМИТЕ"	Изключително важно	По-скоро важно	Нито важно, нито неважно	По-скоро неважно	Определено неважно	Не-отг.
Умение за точна преценка	37	46	11	0	1	5
Умение за вземане на решения	42	36	14	2,7	0,6	4,8
Умение да решавам проблемни ситуации	38	43	12	1,5	0,6	5
Умение да се интегрирам и адаптирам	26	49	17	3	1	4,5
Организационна способност	41	37	16	1,2	1	4,5

Ето, вижте, резултативното „**умение да се интегрирам и адаптирам**“ бива оценено още по-слабо като нещо важно за работата и личната реализация в работата. Все едно отиваш на работа и там си сам за себе си!!! Едва 26% приемат личностната адаптивност като изключително важно и нужно качество, още около 50% уклончиво го признават за нещо сякаш важно, а над 20% дават негативен отговор – сякаш не разбират за какво става дума. Такава обща картина говори за една доста **неадекватна социална представа и нагласа у младите, която пречи на фирмената организация и колективната съвместност**.

Училището – след семейството и телевизора – очевидно тук също не си е свършило възпитателната и социализиращата работа. И проблемът се **прехвърля още веднъж към**

**работодателите**... А те пък съвсем нямат нагласа на възпитатели. Искат си готови работници и служители – (1) не само можещи, но и лоялни; (2) не само знаещи и можещи, но и колективистични; (3) не само професионално подготвени, но и работливо всеотдайни... Тук разминаването между очаквания и реалност още повече се увеличава. И после едните се оплакват, че няма годни хора, които да наемат на работа. А другите се оплакват, че работодателите нямали били „човешко отношение“ като се карат за нарушена дисциплина, за неспазени инструкции, за пасивно стоене пред проблемите, за липса на екипност и колегиалност, и др. под.

**„Организационна способност и умения“**. Отново картината е подобна: около 40% я оценяват като изключително важна, близо още толкова като сякаш и донякъде важна, и пак около 20% нехаят за добрата организираност – сякаш имат импулс към хаоса и неприемането на строгия ред, отчетност и дисциплина в работната среда. Това отново е доста масов **личностен дефицит и неадекватна нагласа**. Неадекватна, доколкото фирмите и институциите са среда на строг ред и оптимизирана организация. И който не се включва във всичко това, той пречи на останалите, обърква общия синхрон, по същество саботира ръководните усилия за оптимизиране.

Тук очевидно **училището не успява да компенсира прекаления либерализъм** у дома спрямо повечето деца днес, не успява да се справи с **масираната пропаганда на свободите и правата**, но представяни без съответните и балансирани права и отговорности на всеки човек, във всяка ситуация.

И така ценностно объркани младите след това **отиват на работа и там се сблъскват точно с обратното** – (1) преди всичко ред и дисциплина и после някакви свободи и права; (2) преди всичко подчинение и изрядност, и после някакво поле за инициатива и индивидуален подход; (3) преди всичко йерархия, и после приятелски отношения... И работодателите не са удовлетворени от наетите, наетите негодуват срещу работодателите – човешките им отношения и изкуствена конфликтност вредят на работата, влошава фирмените резултати...

Тук, в заключение, нека кажем, че **по тази социална и обществена верига личностните дефицити сред поне 60% от младите работници и служители днес се стоварват като кадрови проблем върху работодателите**. Те не само следва да ДОУЧВАТ наетите от тях, но – което е по-сложна и деликатна задача – трябва и да ги ДОВЪЗПИТАВАТ...

Тези умения – доколко са важни сега във вашата работа?						
						Аз и колегите
Аз и КОЛЕГИТЕ	Изключително важно	По-скоро важно	Нито важно, нито неважно	По-скоро неважно	Определено неважно	Не-отг.
Умение да <b>общувам и убеждавам</b>	34	33	25	2,4	1	4,8
Умение за <b>екипност и сътрудничество</b>	34	43	16	1,5	0,6	4,5
Умение да <b>не затъвам в конфликти</b>	31	39	23	1,8	1	4,5
Умение да <b>обучавам други</b>	13	31	36	12	2,7	5

В ръб от групата на високо ценените уменията на неразбиращите и неценящите колегиалните отношения се увеличава до около 30%. Това е профилът на „**умение да общувам и убеждавам**“, заедно с „**умение да не затъвам в конфликти**“.

По-малка е негативната част при „**умение за екипност и сътрудничество**“ – около 20%. Но това вероятно е добре да не го тълкуваме като по-висока ценност, а само като съобразяване с модерното говорене за екипност, екипност, екипност...

Специфичното „**умение да обучавам другите**“ по логиката на индивидуализма и дефицитът на социална сетивност за споделеност е с още по-ниски позитивни дялове – едва 13% е оценено като изключително важно, и 31% с междинното по-скоро е важно. Тук откровената ригидност нараства 2 пъти – и общо става над 50%.

**Очевиден е дефицитът на „ориентация към другите, към съвместността, към взаимопомощта“ в общата работа, в общата организация на фирмата или институцията.** Този масов индивидуализъм е наистина **злокачествена психична и ценностна нагласа** у младите днес. В работна среда това се усеща всячески и все негативно. Работодателите няма как да не са потърпевши от такава човешка ситуация. В същото време вероятно **те самите твърде често дават образци на краен егоистичен индивидуализъм** пред своите работници и служители. И така ... кълбото си се върти, и няма кой да го разсече.

**Можем да обобщим, че това днес е фундаментален ценностен и морален проблем пред и на бизнеса.** И в този смисъл е време да не се говори само за образование, само за синхронизирането му с бизнеса. Време е да се говори за **ВЪЗПИТАНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ**, и в този смисъл първо за възпитаване у младите на **личностни добродетели**, едва на второ място за тяхната професионална **подготовка и квалификация**, и чак на трето място за **комплексните стимули** от страна на работодателите в конкретната фирмена ситуация и работна среда.

**Фундаментална предпоставка за всичко това е Училището да се възвърне към функцията си ВЪЗПИТАНИЕ** – морално, ценностно, емоционално-психично, поведенческо, в маниери за общуване и навици за взаимодействие. Нещо, от което българското училище бе отрязано още през 90-те години.

Заедно с това нека кажем, че ако става дума за възпитание и образование, в не по-малка степен **вината е и в самите работодатели** – вече за мнозина стана ясно, че бизнесът не е само пари и техника, не е само политически връзки и търговски мрежи, не е само добра бюрокрация и изрядна документация. **Бизнесът е и общуване с хората, моралното им стимулиране, ценностното им приобщаване.**

Тук само припомням, че в науката за ефективното управление, така нар. „научен мениджмънт“, втората му теория е **теория и методика на „човешките отношения“**. Тя е разработена още през 30-те години на ХХ век, и след това вече 80 години се доразвива и обогатява. Не зная каква част от българските бизнесмени днес са чували за това? Ако не са го чували и изучавали, не зная каква част от тях вече от личния си горчив опит са проумели, че това са **не просто важни неща, а са фундаментални неща при управлението на един добър бизнес**, който се прави от един сплотен и мотивиран колектив?

Надявам се и двете групи сред бизнеса и работодателите да се увеличават бързо, за да са адекватни претенциите им към училището и към наеманите от тях работници и служители, специалисти и мениджъри. Нашето изследване и този анализ се опитват да помогнат в този процес.

Тези умения – доколко са важни сега във вашата работа?						Ниво „експерти“
	Изключително важно	По-скоро важно	Нито важно, нито неважно	По-скоро неважно	Определено неважно	Не-отг.
Умения за работа с <b>машини</b>	24	29	18	16	7	7
Умения за работа с компютри и <b>интернет</b>	35	30	20	6	5	4,2
<b>Аналитични</b> умения	22	40	25	4,5	3,3	4,8
Отвореност за <b>нови неща</b> и инициативи	33	38	18	4,2	1,2	4,5

Виж **а се борови с техника и машини** в работата, учудващо ниските проценти за работата с **компютър и интернет**. Още по-свитите проценти относно аналитичните умения.

Опасявам се, че когато питаме за „**аналитични умения**“ повечето от респондентите дори не разбират точно за какво ги питаме, точно какво значи да правиш анализ в работата си. Това би било доста злепоставящо, когато става дума за висшисти, за служители, които боравят с финансова отчетност, със специфична производствена статистика, с маркетингови данни, от които се изисква да проследяват динамични редове от данни или да правят и ползват прогнози.

Неприятно ниски са и процентите относно „**отвореност към нови неща и инициативи**“. Сякаш не става дума за млади хора, а за престарели консерватори. Сякаш над 60% от младите не съзнават в какво динамично време живеем, че самият бизнес ускорено се променя, че техниката ускорено се подменя, че компютрите и информационните

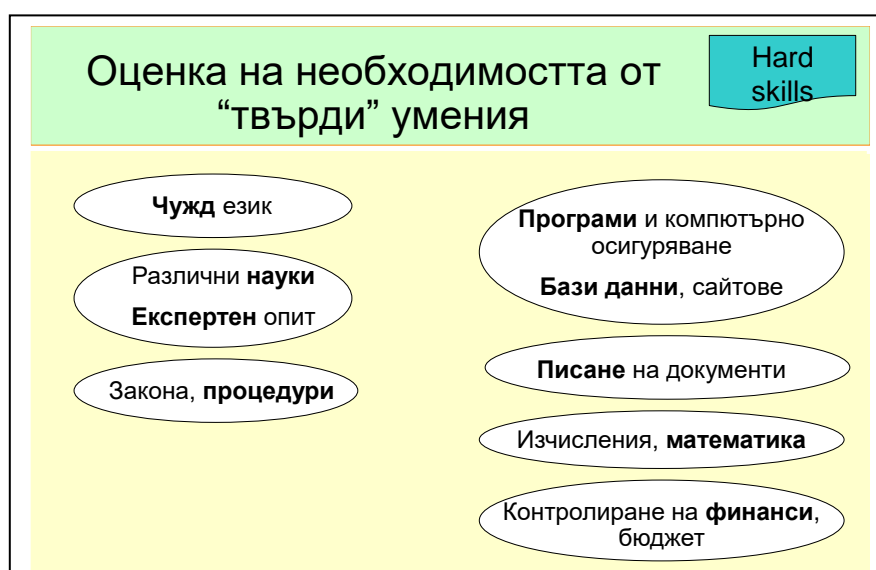
системи променят начина на мислене. Тук регистрираме **голяма степен на инертност, дефицит на реактивност**, дори вероятно и **примиреност със самовнушената „изостаналост и изоставеност“** там някъде на края на Света.

Такъв масов феномен разбира се, е **плод на училищната среда**, но и общо на **гражданската среда**, в частност на **бизнес средата**. Проблемът е, че при такава пасивност и неинициативност се изпускат реални възможности, чака се спасението от далечна София, не се включват местни специфични ресурси. Проблемът е, че бизнесът забавено се модернизира, след като толкова често отказва да инвестира в новаторство и в стимули за пъргавина на ума у работниците и служителите си.

## Притежаване на „твърди” УМЕНИЯ

Това е специален клас знания и умения, свързани с **наука и експертност**, владееене и работа с **чужди езици в отворена** международна среда и пазари, както и с добра **бюрократична и процедурна култура** на работниците и служителите – познаване на закони, норми, процедури. Още и умения за работа с **бази данни**, интернет източници, **писане на документи** и анализи, **компютърно осигуряване** и боравене с **математика**.

Това е висок клас знания и умения, които дават на работниците и служителите **личен капацитет да работят във фирми и институции с модерна организация, на съвременно информационно компютърно и комуникационно равнище, с висока институционална и бюрократично-формална култура и опитност**.



Това са работници и служители, които цивилизационно принадлежат към така нар. „*информационна* епоха” на XXI век. А доколкото тук става дума за млади и много млади работници и служители, то те принадлежат и към така нар. „*дигитално* поколение”. Те имат **променен начин на мислене** и съвсем различни от предходните поколения **претенции за оборудване** на работното място, за **организация на труда и контрол** върху ефективността, за **лична свобода** за инициативност и кариера, за **уважение към тях** като към модерни хора.

Тази част от трудовите колективи и фирмените екипи са **лицето на високите технологии**, както и на нужната **нова гъвкава организация** на индивидуалния и съвкупния труд. И са претенциозни... С това работодателите следва да се съобразяват и те сами да се адаптират към това ново поколение наети.

Такива работници и служители, особено специалистите сред тях, са **много мобилни**. За тях има добра работа и на други места – ако не наблизно, то надалеч. Те са **привилегирована част от мигрантските и емиграционните потоци**. Това още веднъж поставя в зависимост работодателите от тях, **принуждава ги да им дават привилегии** на работното място, в заплащането, в личното отношение към тях. Иначе тези млади работници и специалисти си намират другаде работа и работодателите остават в критичната ситуация – „*търсим, но не можем да си намерим квалифицирани хора*”.

Доколко важни са следните знания за работата ви?						
	Работещи			Работодатели		
	Изключително важно	По-скоро важно	Неважно	Изключително важно	По-скоро важно	Неважно
Знания от различни науки	11	25	59	8	25	58
Добро владение на чужд език	15	25	56	15	24	53
Добро познаване на закона и админ. процедури	30	32	34	42	25	25
Експертен опит и квалификация	35	30	32	43	40	9

Виждате относително съвпадение в оценката за степента на важност на тези качества и умения.

**Науките са най-подценени.** Едва 11% от младите, и още по-ниско – едва 8% от работодателите ценят това равнище на подготовка като изключително важно. Това са работодателите в **оазисите на модерен бизнес**, както и контингента млади с адекватна нагласа, които те могат да наемат. Обратно, около **60% са единодушни, че науките са излишно нещо**, прекалено абстрактно, което не помага в практиката.

Това е едно от негативните измерения на днешния прагматизъм. Това е зле разбран, **плитко разбиран прагматизъм**. Не се разбира в достатъчна степен, че няма нищо по-прагматично от научната подготовка на практическите специалисти, особено когато става дума за високо-квалифицираните работници, техници и особено на технолозите, за специалистите с висше образование, както и за мениджърите, които управляват мащабен, технологичен и динамичен бизнес.

В същото време е доста **снобско да се говори за експертност и експертен опит**. Тук процентите се утрояват и упеторяват – 35% от младите се ласкаят от миража на експертността, а при работодателите процентът нараства до 43%. Съответно отричащите такава нужда при младите спадат до 32%, а при работодателите до 9%.

Но нека запитаем младите – как си представят експертна подготовка и квалификация, която в същото време да е лишена от сериозен научно теоретичен и научно-приложен фундамент, която подценява един такъв професионален мисловен и методологичен фундамент? Нека запитаем и работодателите – как си представят високо технологични



специалисти, иновативни и творчески специалисти – технолози, инженери, мениджъри, информатици – без такъв фундамент в професионалната подготовка?

**Чуждите езици** също стоят някъде в периферията. Едва по 15% оценени като изключително важни, срещу над 50% оценени като ненужни. В този смисъл **оазисите на модерност са рисково свито малцинство**, както и потенциалът за модерни работници, служителите и специалисти.

Лек оптимизъм дават процентите относно **познаването на закона и административните процедури**, за да може човек добре да работи и сам да си гради кариерата. 30% при младите и логично повече 42% при работодателите дават оценка за изключителна важност.

Но и тук имаме сянката на около **30%, които категорично не разбират** за какво става дума, институционално се оказват изостанали в една предишна епоха, разчитат единствено на междуличностни отношения.

Информационно-експертни умения и компетенции сега в работата Ви?		Информационни умения		
	Част от основната ми работа	Част от допълнителната ми работа	Не извършвам такава работа	Не-отг.
Работа с уеб-сайтове, бази данни	21	15	57	7
Писане на документи, анализи, доклади	30	17	47	6
Работа с математика, изчисления	23	14	56	6
Проверка и контролиране на финансите/бюджета	15	8	71	6
Програми и компютърно осигуряване на фирмената работа	10	16	68	6

В тази група на условно казано „информационни умения“ виждаме аналогична на горната картина. Тук вече питаме за фактическо наличие в конкретната работа на тези умения.

**Квалификационното разделение** е приблизително в съотношение около 20% срещу около 60%. Първите работят оперативно със сайтове и бази данни, дори имат някои функции по компютърното осигуряване на общата работа, работят с математика, боравят с финансова документация. Вторите не извършват такива неща, далеч са от това равнище на умения и квалификация, не им се възлагат подобни задачи и функции, или те самите са неспособни да се справят с такива задачи и функции.

Първите, работейки са причастни към „информационната епоха“ и са пълноценни като „дигитално младо поколение“. Вторите, цивилизационно са изостанали в началото на ХХ век, имат примитивни представи за труда, рутинен изпълнителски труд, затиснати са от личностен комплекс за изостаналост.

Тук става дума за едно основно днес социално разделяне, за полярност и **разломяване вътре сред младото поколение**. Пазарът на труда **съдейства и увеличава** това разделяне и културен разлом. Все едно става дума за хора и бизнес от две различни исторически епохи.

В този смисъл нека кажем тук нещо принципно важно:

Като се говори, че **училището и образованието следва да се адаптират към бизнеса и неговите прагматични потребности**, то НЕ бива да става дума за ВСЯКАКЪВ бизнес.

Училището и образованието следва да се адаптират към нуждите и претенциите на бизнеса, но **само към съвременен и високотехнологичен бизнес, само към препоръките на модерно мислещи работодатели**. Но не и към работодатели с представи от преди десетилетия, не с бизнесмени, които печелят пари от примитивни дейности с примитивна организация, както и с феодални обноси към наетите от тях работници и служители.

**Примитивният днешен бизнес не бива да задава „модата“ в образованието**, и да го смъква назад до своето равнище. Обратно, единствено модерният и напредничав бизнес има основанията да изисква от образованието. Има моралното и деловото право да предлага специалности и методики за обучение, както и да съдейства при стимулирането на младите да се ангажират дългосрочно с дадена професия, с перспективни фирми, с възможности за лично израстване чрез труда и професията.

Именно тази връзка между бизнес и образование е перспективна, обществено градивна, родолюбива и държавно укрепваща.

В началото посочихме, че в Европейската програма за умения се поставя акцент върху **ре-индустриализацията**. При това не каква да е ре-индустриализация, а **съвременна и технологична**, с висока **принадена стойност и иновативна**, с високо **образовани и с производителна квалификация** работници и служители, специалисти и мениджъри.

Ето, за това става дума. Не всеки бизнес днес в България би могъл да помогне на училището и университета да се модернизират и да са в крак с развитието. И в този смисъл съвсем НЕ ВСЕКИ БИЗНЕС Е ЖЕЛАН ПАРТНЬОР на образователните институции, а само: (1) **законосъобразният** и социализираният; (2) **напредничавият** и модернизиращият се; (3) **високотехнологичният** и интелектуализираният; (4) само бизнесът с мащабно и **перспективно** мислене; (5) и разбира се, само търсецият образовани и **иновативни** млади хора.

Именно те дърпат и трябва да **дърпат останалите нагори и напред**. Вместо останалите да ги завличат назад и надолу към ленивост и неинициативност, към малограмотност и провинциална комплексираност, към потребителство и претенции без лично покритие.

## СЪПОСТАВКА МЕЖДУ ОЦЕНКИТЕ на работодатели и учители (директори)

За да има добро взаимодействие между бизнес и училище, между работодатели и образование, преди това е добре да има **синхрон между техните оценки и представи** относно нужните качества и умения на наетите работници, служители и специалисти.

Паралелно питахме работодателите и учителите за качества и уменията, които държат да притежават младите и които формират и възпитават у младите.

**Разминаванията са неочаквано много**, в някои случаи процентите са драстично разминаващи се. Това само по-себе си показва, че **процесът на синхронизиране и партньорство между бизнес и училище е още съвсем в НАЧАЛЕН ЕТАП**. Все още е повече като пожелание и дългосрочна задача, отколкото е вече: (1) формиран **манталитет** на взаимодействие; (2) **устойчиво** партньорство; (3) достатъчно добро **взаимно разбиране**, за да има такова устойчиво и плодно партньорство.

Показателни са следните съпоставими оценки от двете страни. Виждате, че само относно 5 качества и умения двете мнения са близки и съвпадат: относно най-високо оцененото умение за **сътрудничество и екипност** – около 58%, умението за **адаптивност и интегриране**, умението да се **общува и убеждава**, за отвореност **към нови неща** и работа с **компютри и интернет** – но неестествено ниско, едва с 12%.

А относно останалите качества и умения у младите разминаванията между работодатели и учители са големи, дори драстични. Будят критични въпроси.

<b>Връзка Бизнес-образование</b>			
<b>Най-важните умения, които</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• държите работниците/служителите да притежават</li> <li>• да се развиват у ученици/студенти?</li> </ul>			
До 3 отг.	Оценка от РАБОДАТЕЛИ	Оценка от УЧИТЕЛИ	+ / -
Умение за <b>точна преценка</b>	28	4,5	- 18
Умение за <b>вземане на решения</b>	32	41	+ 9
Умение да се <b>интегрират</b> и адаптират	20	23	
Умение да <b>решават проблеми</b>	24	6	- 18
<b>Организационна</b> способност	29	18	- 11
Умение за <b>общуване и убеждаване</b>	15	14	
Умение да <b>не затъват в конфликти</b>	13	4,5	- 9
Умение за <b>екипност и сътрудничество</b>	57	59	
Умение да <b>обучават други</b>	8	4,5	- 4
Отвореност за <b>нови неща</b> и инициативи	16	14	
Умение да си <b>организира кариерата</b>	0	14	+ 14
Умения за <b>работа с машини</b>	36	9	- 27
Умения за <b>работа с компютри</b> и интернет	12	12	
<b>Аналитични</b> умения	2,7	8	+ 5

Учителите надценяват своите питомци, поне така изглежда според критичното огледало на работодателите. Най-много относно способността младите **сами да си организират кариерата**, да мислят за нея реалистично, да се възползват от наличните възможности – 14% при учителите, срещу категоричната 0% при работодателите. Очевидно тук нещо съвсем няма синхрон между двете гледни точки.

Учителите имат видимо по-ласкава оценка за младите относно умението им да **вземат решения** – 41%. Тук и работодателите са с близка оценка от 32%. Но на този фон има драстично разминаване относно умението за **точна преценка** в конкретна ситуация – тук, обратно, работодателите са по-ласкави с относително високите 28%, докато учителите са силно критични – едва 5%. Значително е разминаването в оценките и относно умението да се **решават проблеми** – тук, отново, работодателите са по-ласкави с относително високите 24%, докато учителите са силно критични – едва 6%.

Любопитно е, че отново учителите недооценяват умението на младите да **боравят с машини** – едва 9%, докато 36% от работодателите дават своята висока оценка. Това за какво говори? Да не би да говори, че в училищна среда не се борави с машини и тези учители не забелязват съответното младежко умение...

Нека обърнем специално внимание на **организационната способност**. Тук работодателите отново са с по-високата оценка – при това относително с многото 29%, докато учителите са по-въздържани или недооценяващи – 18%. Тук огледалото се обръща с надценяване на **аналитичните способности** от страна на учителите – малко, но все пак повечко 8%, докато тук работодателите са безпощадни в оценката си – под 3%.

\* \* \*

Специално питахме двете страни дали младите са **подготвени добре, за да започнат бързо и добра работа след завършване** на своето образование?

Тук разминаванията – от значителни до драстични – са почти по всички тествани качества и умения. На чия оценка бихме се доверие повече?

Вероятно повече на оценката на работодателите, доколкото те стоят откъм страната на практиката, в която на дело се проверяват реалните качества на младите, демонстрират се реалните им умения, както и адекватността на очакванията и претенциите на младите към работодатели и трудова среда. Това е изходът от „черната кутия“, от сложния и деликатен процес на образование, мотивиране и квалифициране в училищна и университетска среда.

Учителите са вътре в тази „черна кутия“ и специален интерес представляват техните представи, за това какво успяват да вложат в умовете, психиката и способностите на своите питомци. Разбира се, не бива да се предверяваме и на работодателските оценки, доколкото при тях не рядко пък има едно прекалена вискателност спрямо училището и продуктът от него.

Тук разминаването в оценките вероятно се дължи на още едни специфичен факт. Според нашето наблюдение, в своите отговори и оценки работодателите са по-директни и без страх изразят истинското си мнение, те са и с рефлекс да бъдат завишено критични в оценките си. Докато при директорите на училища и учителите, обратно, има един рефлекс нещата да се представят в по-добра светлина от реалното.

В следващите 2 таблици виждаме една реалност, оценена през рефлексите на два различни **професионални манталитета**...

Подготвени ли са младите хора за започване на работа след завършване на образованието си?

Оценка от РАБОТОДАТЕЛИ →	Да	Донякъде	Не	Не-отг.
Знаят какво <b>искат</b>	23	51	24	2,7
Знаят какво <b>могат</b>	19	47	32	2,7
Знаят <b>как да учат</b>	17	53	21	8
Знаят <b>как и къде</b> да търсят работа	17	52	25	5
Знаят как да <b>представят своя опит</b> и умения в автобиография	19	52	25	4
Знаят как да подготвят убедително <b>мотивационно писмо</b>	1	47	40	2,7
Знаят как да се <b>представят</b> по време на <b>интервю</b>	8	68	20	4
Познават <b>трудовете си</b> права и задължения	13	36	45	5
Знаят как да се <b>държат на работното</b> място	1,3	63	32	4
Имат <b>адекватни очаквания</b> относно заплащането	9	40	45	5

Подготвени ли са младите хора за започване на работа след завършване на образованието си?

Оценка от УЧИЛИЩЕ/Университет	Да	Донякъде	Не	Не-отг.
Знаят какво <b>искат</b>	55	41	4,5	0
Знаят какво <b>могат</b>	36	59	4,5	0
Знаят <b>как да учат</b>	68	32	0	0
Знаят <b>как и къде</b> да търсят работа	36	59	4,5	0
Знаят как да <b>представят своя опит</b> и умения в автобиография	59	36	4,5	0
Знаят как да подготвят убедително <b>мотивационно писмо</b>	50	36	14	0
Знаят как да се <b>представят</b> по време на <b>интервю</b>	41	50	9	0
Познават <b>трудовете си</b> права и задължения	18	55	27	0
Знаят как да се <b>държат на работното</b> място	41	55	4,5	0
Имат <b>адекватни очаквания</b> относно заплащането	27	59	9	4,5

Какво младите **ИСКАТ**, в сравнение с това, което **МОГАТ**?

Положителната оценка при учителите е удвоена. Това е очаквано разминаване, все още не е драстично. Съответно 23% срещу 55%, и 19% срещу 36%.

Ако истината е някъде по средата, какво излиза? Излиза, че **само около 40% от младите знаят КАКВО да ИСКАТ** от пазара на труда, от конкретните работодатели, от условията за труд, от деликатните клаузи в трудовите си договори и съответните длъжностни характеристики към тях. Тук училището е очевидно в дълг.

Това са специфични неща от така нар. „*функционална грамотност*” и от „*гражданската грамотност*” на младите хора. Очевидно, специално в това поле е **нужно да се преоценят учебните дисциплини, програмите, методиката, класовете, в които те се учат и надстрояват**. За да е по-надеждна връзката между училището не просто с бизнеса, а с обществената среда на младите като цяло.

Горното се потвърждава от по-ниските проценти относно какво **младите МОГАТ**. Тук обобщеният реалистичен дял спада на около 25%. Само една четвърт имат реалистична

самооценка за реалните си качества и умения, професионална подготовка и квалификация.

Конкретно спрямо **адекватността на очакванията за заплащане** оценките и от двете страни не са високи – 9% и 27%. Тук нека обърнем внимание на 50% категорична работодателска оценка, че младите не са адекватни в очакванията си заплащане.

Това как да го разбирате? **Като обвинение** към повечето от младите, че искат високи **заплати, въпреки ниската** си професионална грамотност – това ли се крие по-често зад такава работодателска оценка? Или обратно, че **работодателите предлагат** наистина нормално високо и още по-високо заплащане, но **младите не го ценят** – и дори в тези случаи не се хващат сериозно за работа? Вероятно и това го има, но само във фирмените оазиси с технологично изпреварване на наличното равнище на младата работна сила.

Нека видим оценките относно това младите като искат нещо **знаят ли КАК да си го ПОИСКАТ адекватно**, че да им бъде отворена вратата?

Първо, могат ли да учат, знаят ли как да **учат ефективно**? Тук работодателите са доста критични – едва **17% „да, знаят“** срещу около категорични 30% – „не, не знаят“. Може да се вярва на тази им оценка, още повече, че почти всички те са се опарили на практика от **младежка инертност** да се доучва на работното място, от **младежко нежелание** да се включват в предлагани форми за специализиране и придобиване на квалификация.

Тук учителите стоят в другата крайност – **68% са оптимисти**, че техните питомци са се **научили да учат ефективно** и имат мотивация за това, и 0% „не, не знаят“. Последното очевидно е много далеч от реализма и реалността.

Тук по-скоро виждаме **рефлекс за „защита на пагона“**, отколкото честна оценка. В която да се включва и честна самооценка, че самите учители далеч не всички ученици успяват да концентрират в съзнателно учене, успяват да ги заредят с много знания, успяват да ги научат гъвкаво да се самообразоват извън училището.

Второ, знаят ли младите **как и къде да си търсят** работа и как там да **представят своите** знания, опит и умения? Тук около 18% от работодателите дават положителна оценка, докато учителите 2 пъти по-често за умението да се търси работа – 36%, и 3 пъти повече, съвсем нереалистично относно умението да се представят добре – 59%.

А когато се стигне до нещо съвсем конкретно – умението да се пише **мотивационно писмо** – нещата стават катастрофални. Не само за младите, които търсят работа, но и за учителите, които би следвало да са ги подготвили за това „**функционално** умение“. Положителната оценка откъм работодателите е случайният 1%. Докато надценяването откъм учителите набъбва до 50%, и само 14% са реалисти и откровени и споделят, че младите не са научени и не знаят как се пише мотивационно писмо.

Тук на пръв поглед става дума за нещо дребно. Не е така. Умението да се пише мотивационно писмо е **висока бюрократична и организационна култура**. То е и **светска култура за една форма на самопредставяне пред властта** – работодателите в случая са власт. Също така нека кажем, че няма никаква особена трудност това уж дребно нещо да бъде въведено в учебна програма, да се предоставят типови образци, учениците да бъдат изтренирани кога и как и какво мотивационно да оформят и напишат. Това би било пряка грижа на училището да се доближи до практиката, до бизнеса, до институционалните взаимоотношения на младите. Защо не се прави? Отговорът нека го дадат други...

Трето, макар и наглед не толкова трагично е положението относно уменията младият човек да **отиде на интервю за работа** – 8% срещу 41% положителна оценка, критичните и самокритичните учители са едва 9%. Как да бъде облечен, как да се държи, как и какво да говори, как да усилва своите предимства, как да не дразни предварително евентуалния си работодател? Това също не е дреболия. А е необходима форма на **светско поведение** у младите, е умение за **официални отношения**, е личностна способност човек да **разграничава ясно неформалното си от служебното** си пространство и форми на поведение.

Всичко това наистина не е дреболия при образоването и възпитаването на младите хора. То е формиране и възпитаване на личностен капацитет за реализация в работна и институционална среда. Очевидно училището все още не осъзнало в нужната степен тази важна младежка потребност...

Четвърто, знаят ли младите **как да се държат** на работното си място? Отново случаен 1% от работодателите, до уклончивите 63%, че донякъде имат представа, но и срещу около 35%, които дават категорична негативна оценка.

Обратно, учителите са щадящо ласкави – 41% положителна оценка, срещу само 5% негативна. Щадят си учениците, а и донякъде самите учители се самоаблуждават, далеч от практиката и реалностите там.

Пето, младите **познават ли трудовите си права, а след това и задълженията си**? Общо ниски положителни проценти – 13% и 18%. Но срещу висока категорична критичност сред работодателите – около 50% от младите не ги познават, не се интересуват достатъчно от тях в конкретност. Срещу по-щадящата негативна оценка от 27% при учителите.

\* \* \*

Буди размисъл въпросът за това **КОЯ ОТ ДВЕТЕ СТРАНИ** – бизнесът или училището – трябва да е **по-активна при взаимодействието** между тях?

Дали училището, което концептуално да изпреварва бизнеса и да гледа по-надалеч и в по-голям системен мащаб? Или бизнесът с приписваната му сила на прагматизма?

<span style="background-color: #00b050; color: white; padding: 2px;">Връзка Бизнес- образование</span> Коя от двете страни – бизнес или образование – трябва да бъде по-активна в процеса на взаимодействие?		
	Оценка от ФИРМИ	Оценка от УЧИЛИЩА
Бизнесът да е по-активен	(11)	0
Образователните институции	2,7	(14)
И двете – но паралелно	(44)	14
И двете – в синхрон	39	(73)
<i>Неотговорили</i>	4	0
	100%	100%

По ок... от...  
страните. Н... ене, че  
видите ли **едната страна е в състояние на реши общата** работа – едните подценяват училището като партньор, другите принципно подценяват бизнеса като партньор.

Останалите отдават задачата и на двете страни. Но оттук започва интересното.

Регистрираме съществено разминаване във варианта „И двете страни – заедно в синхрон” могат да сблизат позициите и особеностите в начина мислене – заедно могат да намерят удачни форми за сътрудничество, заедно биха успели да приближат училището до текущите и предстоящи нужди на практиката и наред с това да не стимулират краткосрочното и грубо-егоистичното мислене сред някои бизнес среди. Изненадващото е, че тук се подреждат едва 39% от работодателите, и 73% от директорите и учителите.

Останалите 44% работодатели и 14% учители предпочитат двете страни да **действат паралелно**. Представят си, че ще вършат една уж работа, но без посредствен контакт и взаимни съчетани усилия. Как да си обясним това на пръв поглед странно мнение? Тук вероятно се проявява **висока степен на взаимно недоверие и то дори враждебно недоверие**. И двете страни приемат общата европейска и политическа постановка за обща задача, но не приемат непосредственото ѝ извършване заедно...

Тук нашето изследване се натъква на СУБЕКТИВНИ БАРИЕРИ между социални и институционални сфери. Те вероятно идват от **взаимно неразбиране и недоверие**, също така от **завишени претенции** към другата страна, в съчетание със **занижена критичност** към своята си страна. Това го има повече в полето на бизнеса и работодателите – 3 пъти по-често. Но го виждаме като симптом и в полето на училището и образованието – като инерция на нещо като високомерие на учителите спрямо бизнеса и практиката.

Този субективен феномен на разкъсана връзка и непроявено желание за взаимност е нещо което силно действа при така нар. „**реформи в училището и образованието**”, както и за **адекватното модернизиране** на значителна част от българския бизнес. Модернизиране, но не само в техническия и финансов смисъл, но и според логиката на Програмната стратегия „Европа 2020”. При такава взаимна отчужденост няма как да бъдат прехвърлени мостове към желаната нова европейска икономика – и тук, в България, в такива периферни райони като Област Силистра – да става дума за желаната „**приобщаваща икономика и растеж**”, „**интелектуализирана икономика и растеж**”, за „**социално устойчива икономика**”.

\* \* \*



<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; font-size: small;">Количествено Изследване Бизнес</div> <div style="text-align: center;"> <p>Поддържате ли контакти с гимназии/ВУЗ в професионалните направления, в които компанията ви се развива?</p> </div> </div>		
	Имат ли контакти с проф. гимназии	Имат ли контакти с ВУЗ
Да, поддържаме контакти от много години	28	15
Да, осъществихме контакти преди 1-2 години	15	7
Нямаме такива контакти все още	47	57
Това не ни е нужно – сами си се справяме	7	16
<i>Неотговорили</i>	4	5
	100%	100%

Нека да завършим с въпросът към бизнеса **дали поддържат контакти** с училища и университети – в конкретните професионални направления, в които бизнесът се развива?

Виждате, че **общата картина е поляризирана**.

Около 40% **поддържат контакти** със съответни училища, и около 20% – със съответни университети. В 1/3 от тези случаи, обаче, контактите са съвсем отскоро, от само 1-2 години. С оптимизъм, че ще продължат и ще се обогатяват, а няма да бъдат набързо прекъснати.

На другият полюс са над 50% от работодателите, които **нехаят за такава възможност** с училищата и над 70% с университетите. Стоят си пасивно и претенциозно наготово отстрани. Дори високомерно заявяват, че това по принцип не им е нужно, защото те сами си се оправяли с нужната им работна сила, работници и служители.

## ПРОФИЛ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Като активна или пасивна страна?

Като стимулираща или стагнираща страна?

Количествено Изследване Бизнес	Лесно или трудно намирате подходящи хора за работа във фирмата Ви?					
	Много лесно	По-скоро лесно	По-скоро трудно	Много трудно	Не сме търсили такие хора	Не- отг.
НИСКОквалифицирани работници	14	25	25	9	21	5
КВАЛИфицирани раб.	2,7	4	41	47	2,7	2,7
ТЕХНОЛОЗИ и техни- чески специалисти	1,3	1,3	28	32	23	15
Други специалисти	1,3	2,7	27	19	31	20
Административни служители	2,7	13	29	9	31	15
Оперативни служители	1,3	5	20	19	40	15

Количествено Изследване Бизнес	Вашата фирма/институция сега има ли нужда от работници и специалисти, а НЕ МОЖЕ ДА НАМЕРИ подходящи?			
	От всички	Малки	Средни	Големи
Да, от много години	16	23	13	0
Да, през последните 2-3 г.	50	31	70	56
Намираме си	34	46	17	44
	100%	100%	100%	100%

В момента търсите ли работници/служители?

Търсим:	От ВСИЧКИ
НИСКО квалифицирани работници	31
ВИСОКО квалифицирани работници	45
ТЕХНОЛОЗИ, специалисти	43
Административни служители	2
Ръководители	6
Неотговорили	4
	100%

Гледаме данните и какво ни прави впечатление?

Колкото е по-малка фирмата, толкова повече е затруднена да си намира подходящи хора за работа – при това от много години не може да се справи. Големите фирми, разполагат с мощен ресурс и преди години не са имали този проблем.

Но през последните 2-3 години очевидно нещата се влошават. Вече 56% от големите и 70% от средните фирми са в затруднение.

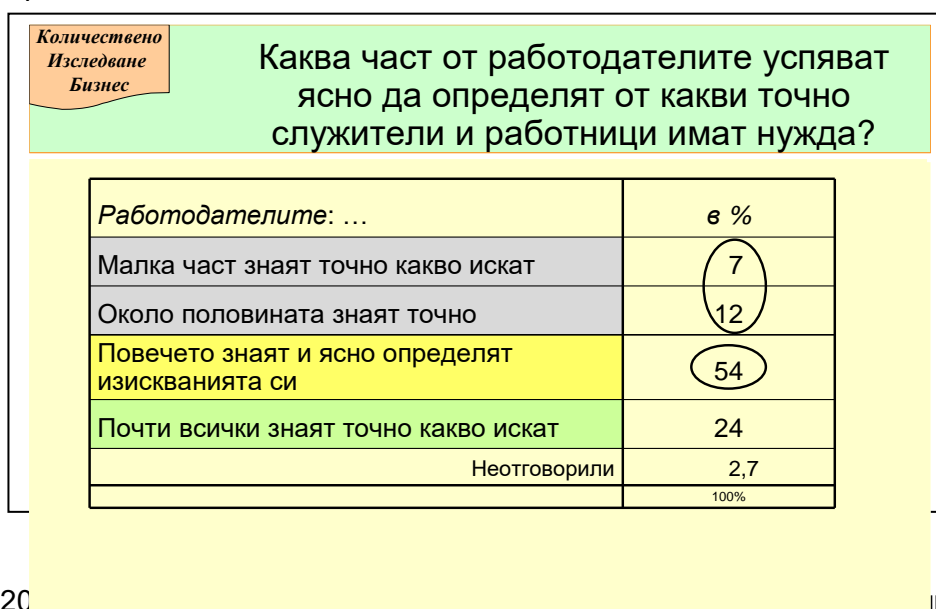
Сега фирмите без особени кадрови проблеми са общо 1/3. Около 45% са малките и големите. Най-зле са средните фирми – само 17% от тях.

В момента 31% от фирмите търсят ниско-квалифицирани работници. По около 44% търсят високо-квалифицирани работници и технолози. Любопитно е, че 6% от фирмите търсят хора за ръководни постове.

Тези профили са провокиращи интерес към по-детайлен анализ – по икономически отрасли, по сфери на дейност, по отделните общини, съобразно наличните профилирани средни училища, както и съобразно близките до областта университетски центрове – Русе и Търново, Шумен и Варна.

\* \* \*

Интересна е самооценката на работодателите за **своята собствена способност** да определят ясно конкретните си **нужди от работници и служители**. Това като част от рационалното планиране, както и от оптималното определяне на нужните бюджети за работата с хора.



Близо 20% от работодателите са неопителна – половината и дори по-малко от работодателите знаят какво желаят, какво им е нужно, как да си го осигурят. Според тази обобщена оценка малко над 50% са успяващите в тази важна своя задача. Категоричната оценка за тази работодателска компетентност е едва 24%. Това само по себе си не е безпроблемно.

\* \* \*

Следващата оценка се отнася до **пряката връзка между образование и трудови изисквания**. Гледната точка на работодателите хич не е ласкава спрямо училището и университета.

Само по изключение, **едва 5%** от работодателите казват, че идващите при тях млади работници и служители **са добре подготвени и са готови** за производителна и качествена работа. Срещу тях стои **28% категоричен негативизъм** – идващите млади не са подготвени добре, дори не са подготвени за елементарни неща, и дообучаването им във фирмите започва още от основни и елементарни знания и умения.

По средата е нормалната и благоприятната оценка, че идващите млади **имат общо взето добра базова подготовка и във фирмите се дообучават само за специфичните** там неща, техника, организация, норми. Това са 2/3 от оценките на работодатели. Мисля, че не е малко и дава оптимизъм, че една ефективна връзка между образование и работодатели все пак има. Тя трябва да бъде надградена и доразвивана. Нихилистите не са прави да отричат това и да призовават да се тръгва от нулата.

Количествено Изследване Бизнес		Новопостъпилите работници и специалисти са <b>добре или зле подготвени</b> за работата, която им предлагате?	
Новопостъпилите/новонаетите: ...		в %	
Добре са подготвени, нямат нужда от допълнително обучение		5	
Подготвени са, но само донякъде – обучаваме ги за нашите специфични дейности		64	
Не са подготвени, обучаваме ги още от основните и елементарни неща		28	
	Неотговорили	2,7	
		100%	

Количествено Изследване Бизнес		Вашата фирма/институция <b>ИМА ЛИ ПРОГНОЗА</b> от какви работници и специалисти ще се нуждае в бъдеще?		
От ВСИЧКИ	За близките 2-3 год.	за близките 5-7 год.		
Да, имаме изготвена прогноза	25	8		
Донякъде, но нямаме изготвена прогноза	45	28		
Не, не може да прогнозираме	20	29		
	Неотговорили	9	35	
Какви са прогнозите ви за промяна на професионалните направления в развитието на фирмата/институцията Ви?				
			От всички	
Ще се променят, ще имаме нужда от нови специалисти с нови професии			27	
Няма да се променят, ще останат същите			69	
	Неотговорили		4	

От данните прави впечатление, че при **27% от фирмите** се прогнозира, че технологиите и производствата се **променят съществено и ще имат нужда от нови** специалисти с нови професии и квалификация.

Аналогичен е делът на фирмите, които са си направили **ясна кадрова прогноза** – но само за близките предстоящи 2-3 години. По-надалеч, например, за след 5-7 години са в състояние на определят едва 8%. Нека обърнем внимание на тази скъсена перспектива, с която работят фирмите в областта. Тя е част от икономическата криза в страната и е травматичен израз на бизнес несигурността.

Всичко това само по себе си е проблем за бизнеса и работодателите, неопределеност и несигурност, липса на яснота как да инвестират в хора и квалификация. Точно това силно

**вързва инициативата на работодателите и ги демотивира да търсят училища и университети**, за да им предлагат конкретни специалности и специализации. Просто между двете сфери **ЦИКЛИТЕ на работа се разминават** – в повечето случаи при бизнеса става дума само за няколко години яснота напред, докато училището и университета предполага очакван практически ефект едва след 5-7-10 години.

При това положение е вече разбираемо защо не много от фирми са влизали в контакт с училища и университети, за да си искат конкретни специалисти и специализации. Постоянно, и то само на селищно местно равнище, около 20%. И още около 20%, но не като регулярен контакт, не като постоянно и устойчиво взаимодействие.

Относно регионалните власти дяловете се смаяват наполовина. А точно там е реалното равнище за реални решения в мащаба на общините и областта. На национално ниво активните се свиват още 2 пъти.

Количествено Изследване Бизнес				
Заявявали ли сте какви необходими СПЕЦИАЛИСТИ със средно/висше образование и какви УМЕНИЯ са ви необходими?				
Специалисти със <b>СРЕДНО</b> образование	Пред местни власти	Пред регионални власти	На национално ниво	Пред партньорско училище
Да, постоянно	19	11	4	17
Да, често	21	13	7	12
Рядко, при удобен случай	15	13	4	13
Никога досега	28	41	60	41
Неотговорили	17	21	25	16
Специалисти с <b>ВИСШЕ</b> образование	Пред местни власти	Пред регионални власти	На национално ниво	Пред партньорско ВУЗ
Да, постоянно	16	7	8	5
Да, често	16	11	0	2,7
Рядко, при удобен случай	19	16	11	11
Никога досега	33	45	58	56
Неотговорили	16	21	23	25

\* \* \*

В заключение отново съпоставка между работодатели и учители.

Обща и обобщена оценка **дали образованието на младите днес отговаря** на съвременните технически и технологични условия за работа и **изисквания в практиката?**

Училището „традиционно“ дава завишена обобщена **положителна оценка** – 41%. Докато очаквано работодателите са далеч по-въздържани и заредени с критичност – близо 20%, наполовина по-малко.

Това е в огледалото на **негативното обобщение**. При учителите то е скромно свито до малко по-меките 9% – „не отговаря – общо взето“. Докато при работодателите това е

оценка за 23% относно училището и още 13% относно университета. При работодателите има и гневно нихилистична оценка – „категорично не отговаря” при 5-9%.

**Връзка  
Бизнес-  
образование**

**Смятате ли, че образованието отговаря на съвременните технологични изисквания?**

Оценки от:	ФИРМИ		УЧИЛИЩА
	За проф. гимназии	За ВУЗ	
Отговаря, общо взето	17	21	41
Само донякъде	51	48	50
Не отговаря, общо взето	23	13	9
Категорично не отговаря	5	9	0
<i>Неотговорили</i>	4	8	0
	100%	100%	100%

# Трудовите качества и умения в общия ГРАЖДАНСКИ КОНТЕКСТ



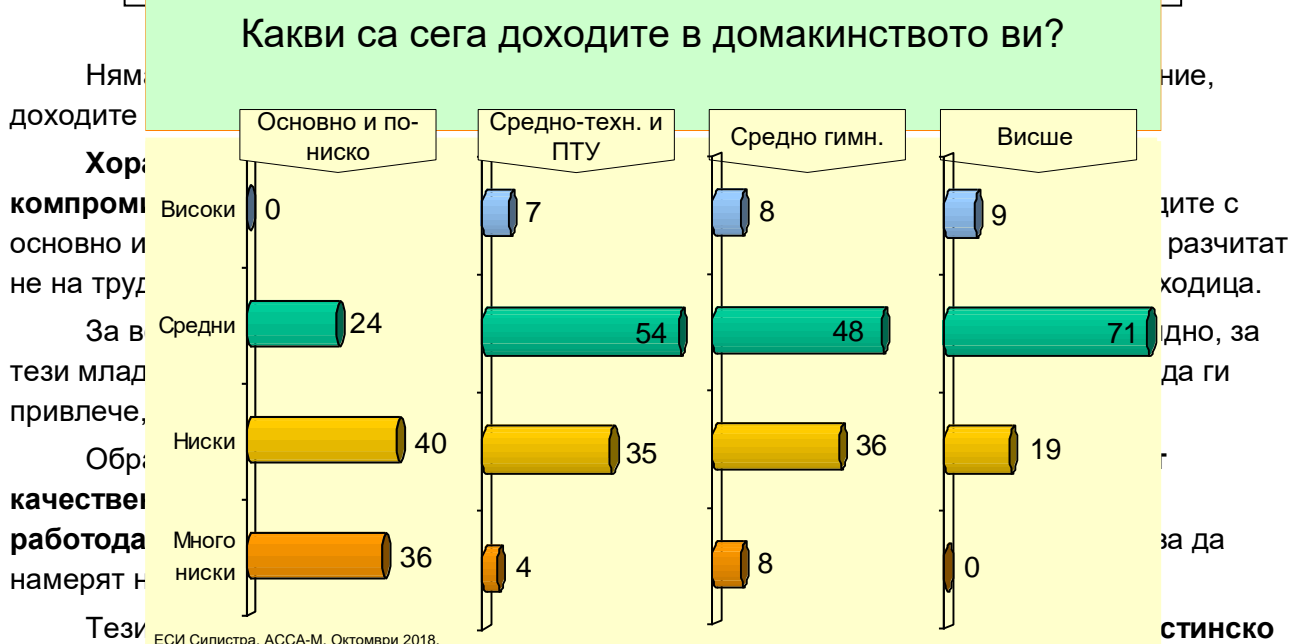
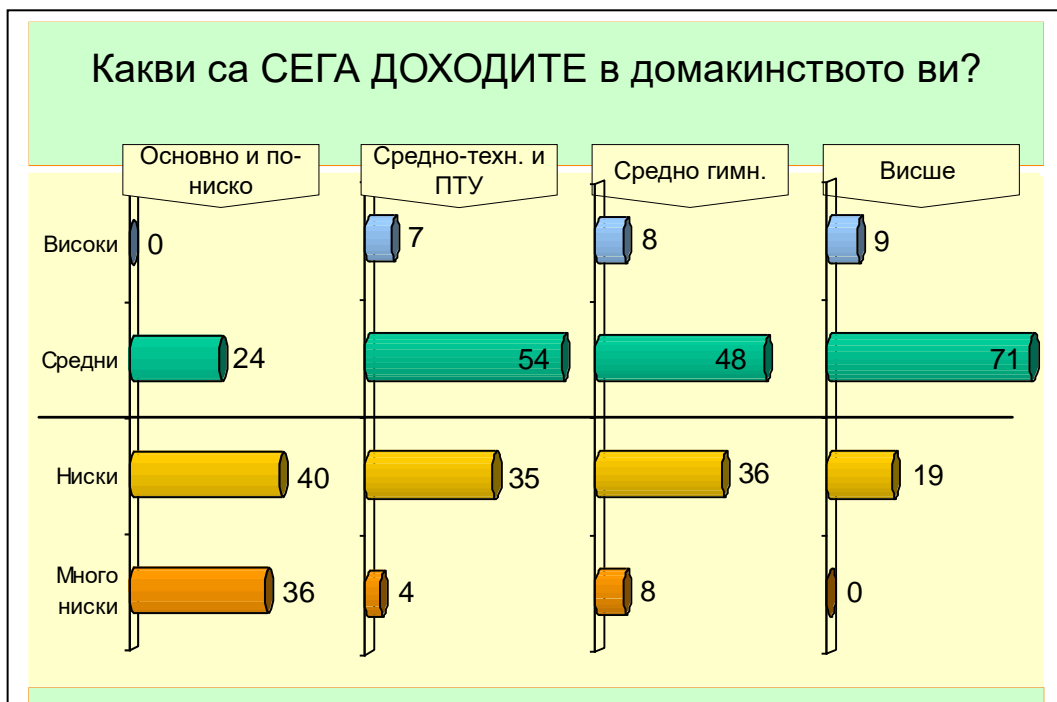
- (3) как това **житейско ядро резултира в общия граждански статус** на младите хора, къде те се **позиционират в пирамидата на обществото**, имат ли път нагоре към по-добри и привилегировани позиции, или животът ги мачка и те пропадат надолу;
- (4) след това идва **общата субективна нагласа** – на **оптимизъм или песимизъм** пред своето бъдеще, умение човек сам да си го **планира или безволево плъзгане по инерцията** на живота;
- (5) и накрая, общия резултат от всичко – младите остават тук, в родните си места, или се разбягват някъде надалеч в България или още по-далеч в Чужбина. Училището как работи в условията на масирана миграция и обезлюдяване, може ли да удържа този процес или самото то го стимулира? Работодателите имат ли шанс да си намират добре подготвена и мотивирана работна сила тук, в общините и района, или ще трябва да решават 3 пъти по-сложната и обременяваща задача за внос на работници и специалисти отдалеч?

Всичко това е не само **общото следствие**. Но то действа и като **обобщена причина** за всякакви проблеми, нерешени въпроси, конкретни рискове – действа като причина, когато е вече в една напреднала фаза.

В светлината на този и така структуриран общ граждански контекст бихме могли и трябва отново се връщаме към личните качества и квалификационните умения на младите работници и специалисти в областта: (1) за да ги осмислим **по-реалистично**; (2) за да се **фокусира ефективната** местна политика; (3) за да се **ориентират работодателите** по-добре в плетеница от проблеми и заплахи пред техния бизнес и просперитет; (4) за да се ориентира местното училище още по-добре спрямо спецификата на икономиката, структурата на бизнеса, характера на местните работодатели.



# МАТЕРИАЛНО ПОЛОЖЕНИЕ, проблеми с доходите и промени в материалния статус

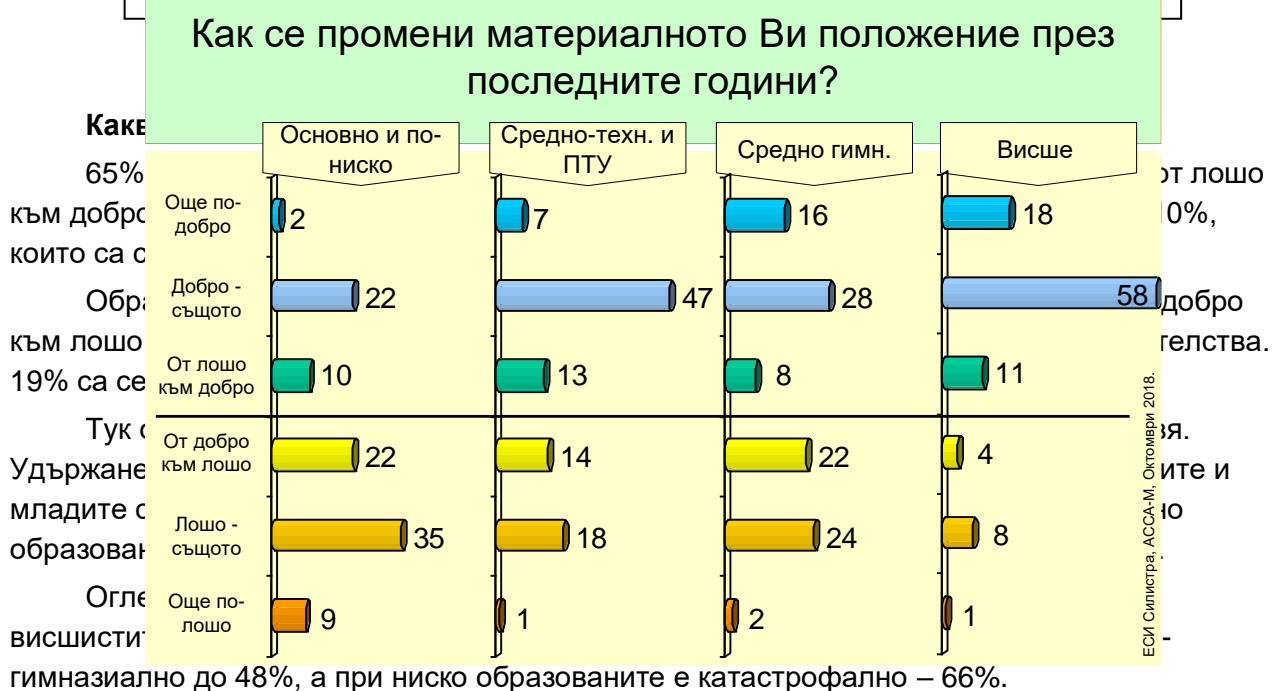
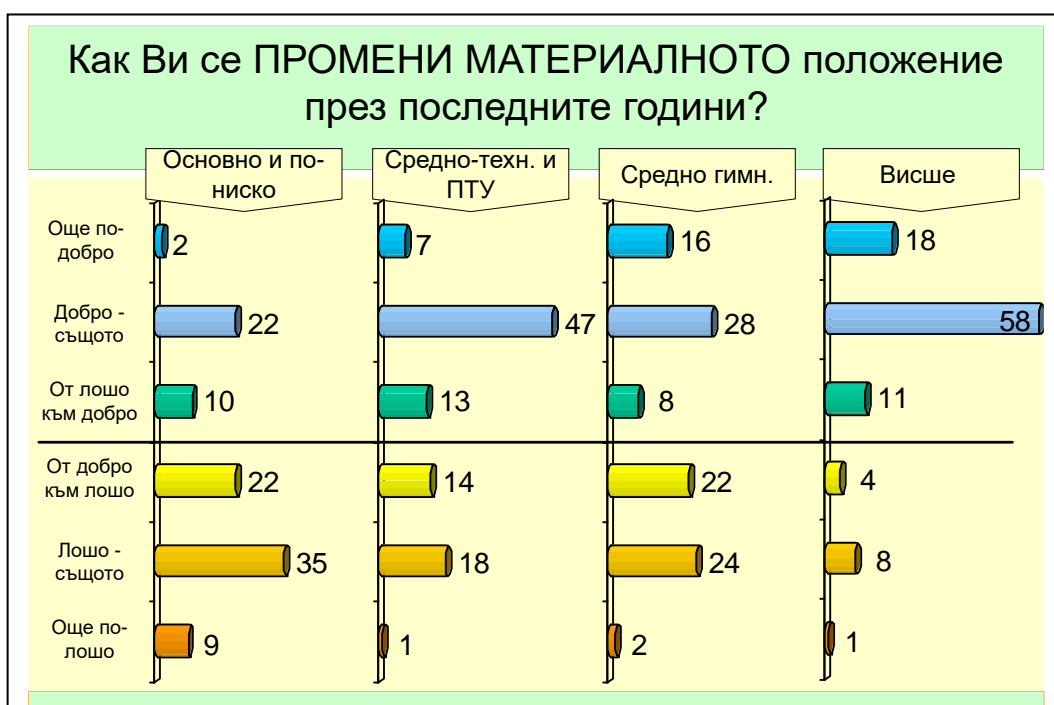


Тези ЕСИ Силистра, АССА-М, Октомври 2018. **СТИНСКО** напредничаво и гъвкаво училище. Такива училища и паралелки в района има. Проблемът е да се взема техният добър опит и да се разпространява активно и целенасочено.

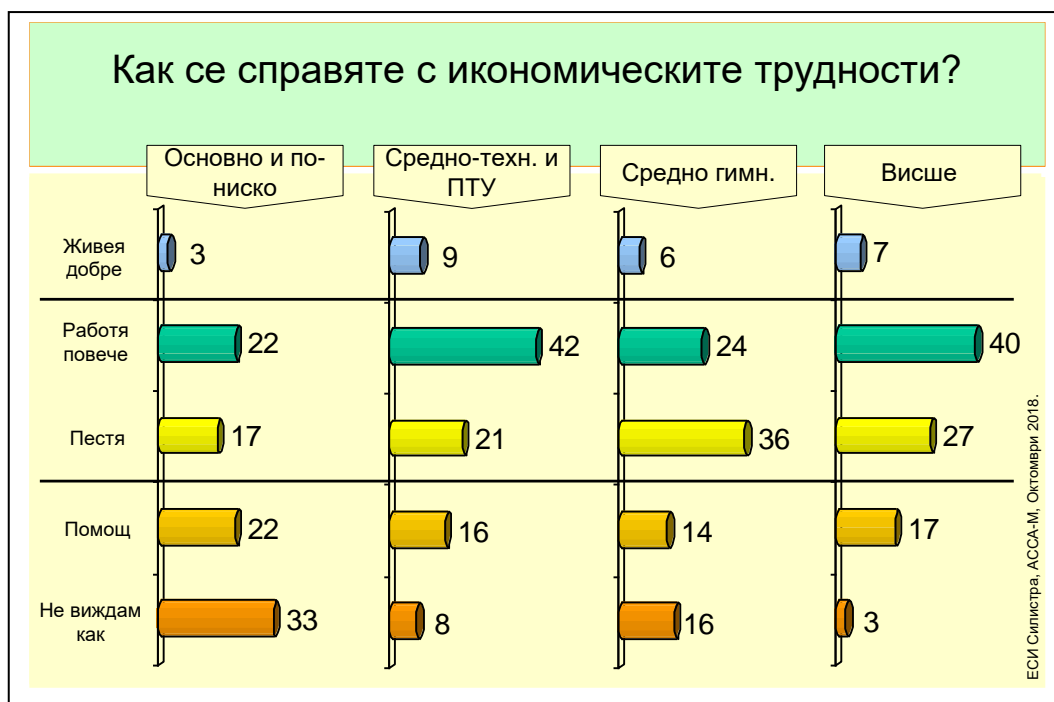
Виждаме, че 53% от младите определят своите доходи като „средни“, и още 7% над тях като „високи“. Дори да приемем, че хората в района са по-скромни в претенциите си и имат донякъде снижен общ критерий, тази висока самооценка прави впечатление и изненадва. При висшистите тя е дори 71%, за разлика от ниско образованите където спада до едва 24%.

Обратно, 32% определят доходите си като „ниски“, и още 7% като много ниски и депресиращи. При висшистите 19% се оценяват в тази ниска категория. **Това е всеки пети. Това е неизползван ресурс от бизнеса.** При ниски възнаграждения тези хора няма как да работят мотивирано и производително.

Огледално, при младите с ниско образование отново виждаме катастрофа – 36% говорят за крайно ниски доходи, депресиращи доходи.



Тук ясно се откроява зависимост между образование и доходи. Училището има не само масов и тежък проблем с оставащите с ниско образование, но и работодателите имат спешен проблем с тази гражданска маса, която не подава към тях годна работна сила, нито мотивирана да се подготвя и да полага лично усилие. **Това е омагьосан кръг. Може да се разкъса само при умен синхрон между училище и работодатели, плюс обществената среда.**



**По какъв начин всеки се справя с материалните и финансовите трудности?** Това е директен и точен индикатор.

7% са категорични, че живеят добре, високите им доходи са им достатъчни. Тук са не само млади хора с частен бизнес, но и млади специалисти във фирми и институции с нормално високи доходи и добра перспектива. Това са местните „оазиси на просперитет, добри условия, високи доходи.

36% се справят чрез повече активност – работят повече, търсят и намират допълнителна работа. И така увеличават доходите си. Тук отново се вижда поляризирането между висше и средно-техническо образование, от една страна, и от друга – средно-гимназиално и ниско образование. Разликата е 2 пъти. Но този път **поляризирането е по линия на активността, търсенето на работа, гъвкавото съчетаване на различни работи.**

Нека отбележим, че при висшистите, т.е. при специалистите делът е само 40% – сравнително най-висок, но ... срещу огромна част нереализирани висшисти – други 27% от тях пестят, не използват личния си потенциал, и още 20% са потопени от безпомощност и дори от паника.

Тук причините търсим по 3 линии:

- (1) **работодателите**, които не създават достатъчно поле за професионална реализация на значителна част от специалистите в района;

- (2) **училището и университетът**, които дават дипломи без реално човешко качество зад тях или по модни специалности, за които няма работни места в реалната икономика;
- (3) **гражданските общности и семействата**, които вместо активност и воля за успех **култивират у децата си мекушавост и безинициативност, елементарно потребителство и неадекватен личен максимализъм** извън реалностите. Редно е да се запитаме **училището** – като обществена социализираща институция – **има ли желание и потенциал да компенсира тази и такава родителска изкривеност?**

24% от младите са пасивни. Не търсят още работа, защото пазарът на труда е свит, работодателите не предлагат. Или не търсят поради личната си леност, отчужденост, предпочитат да се оплакват, вместо да са активни и гъвкави.

Обобщено, бедата е за 29% от младите в района. Не са всички, както говорят нихилистите. Но и съвсем не са малко – това са близо 1/3 от младите. Те споделят с болка, че се справят само ако получават помощ, разчитат на нечия благотворителност, примирили са се, че не могат сами да се справят – дори в най-силната си възраст до 45 години. Сред тях има 12%, това е всеки 10-ти млад човек в района, които са се обезверили, психически са се отказали да се борят, не полагат лично усилие – те казват „не виждам как ще се справя“?

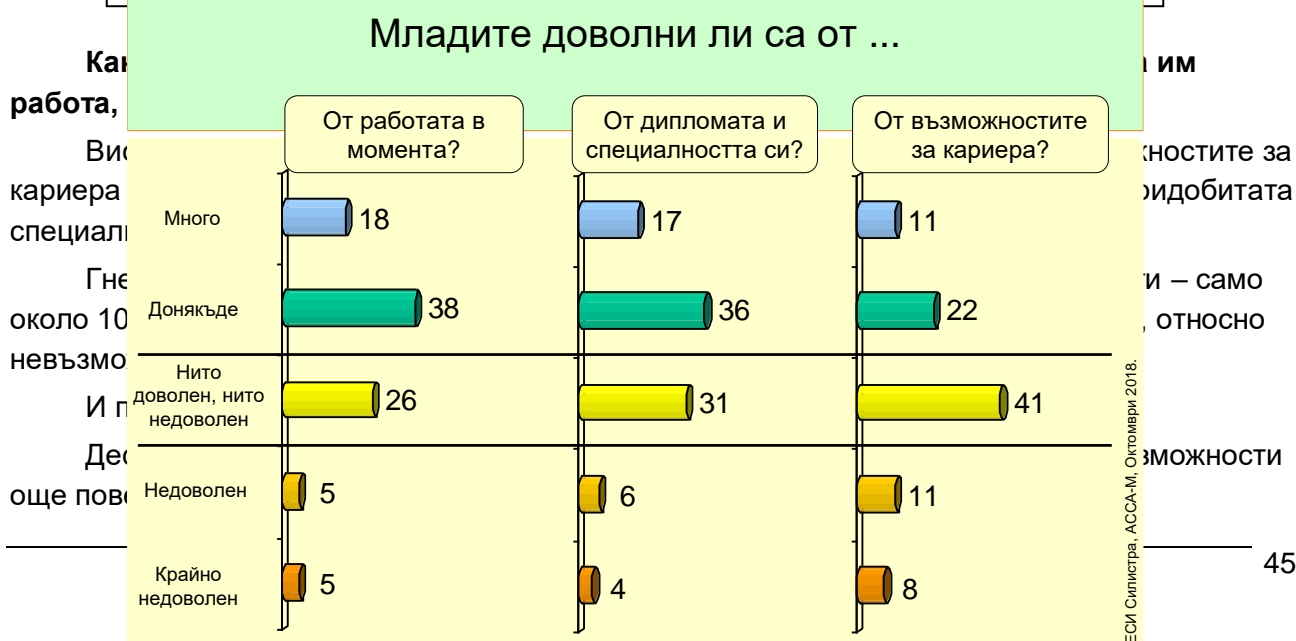
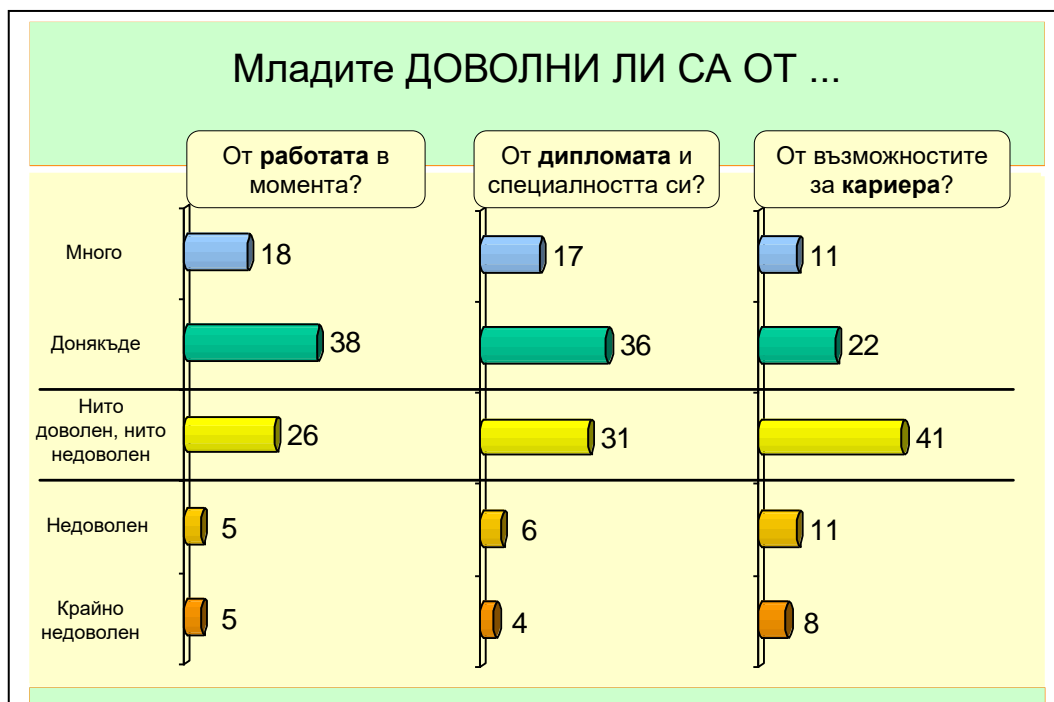
Очевидно е, че **системата „образование-бизнес“ в района за тези млади действа отблъскващо, демотивиращо, отчайващо**. Това е неактивния граждански полюс и той тежи на цялата икономика в района, сваля авторитета на училищата и университетите като цяло, изкуствено напомпва общ нихилизъм и отчаяност.

# РАБОТА. ПРОФЕСИЯ. КАРИЕРА тук

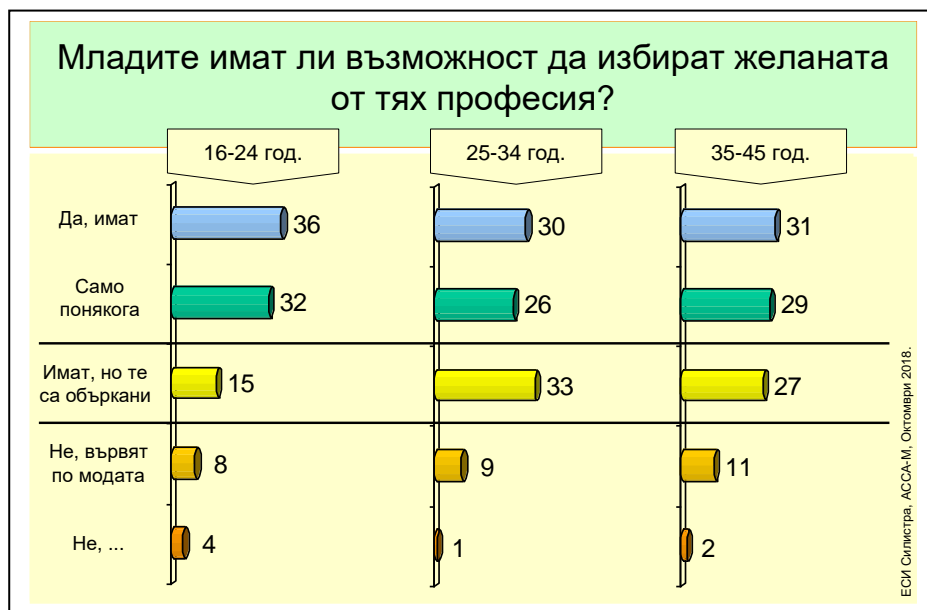
**Деликатно нещо е добрият баланс между работодатели и наети работници и специалисти.**

Нужно е взаимно адаптиране, съответни компромиси, лоялност и добронамереност. А между тях стои училището, което трябва освен да образова и дава специалност, дори по-важно е да култивира личностни качества като трудолюбивост и лоялност, адаптивност и организационни умения, личностни добродетели и воля за справяне.

Емпиричните данни в този блок дават интересни профили – като ориентир и за работодатели, и за образователните институции.



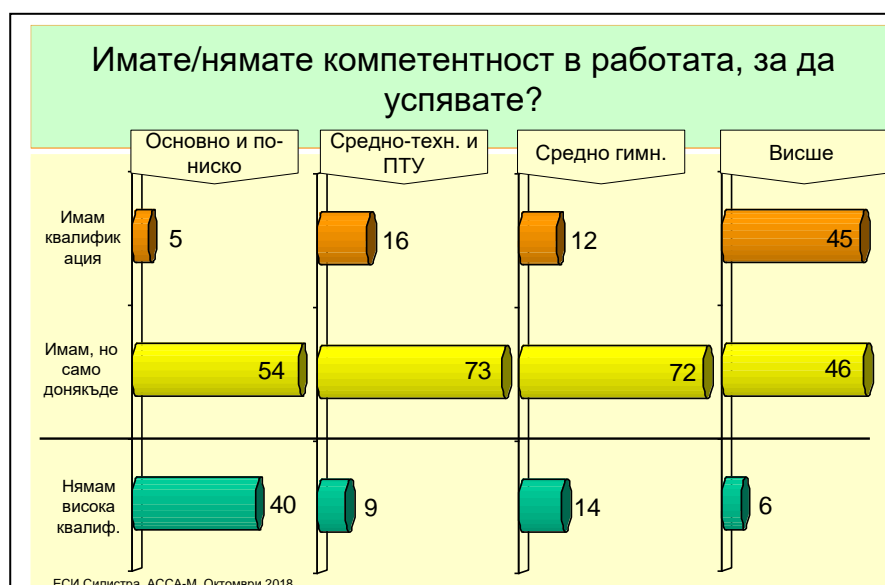
## Има ли баланс между училище/университет и желанията на младите за професия и специалност?



Виждаме, че има добро съответствие, но само за около 1/3 от младите. Още около 30% декларират, че донякъде има съответствие, но ако те направят компромис с очакванията и претенциите си.

Интересна е самооценката, че училището реално дава такава възможност на младите, но самите те са объркани, търсят нереални неща, не се съобразяват с реалностите. Тук самокритични при най-младите, още в ученическо-студентска възраст са 15%, а при младите възрастни този дял се удвоява. Съвсем самокритични към поколението си са около 10% от младите – че има робуване на глупави моди и нерационално обмисляне на собствената си трудова и професионална перспектива.

Тук ясно се очертава задачата пред училището за **достатъчно рано професионално ориентиране** – заради по-добрия баланс и взаимна полза между наети и бизнес.



**Крайно неочаквани са данните от самооценката за висока или ниска квалификация.**

46% от висшистите са откровени и казват, че имат диплома, имат някакви професионални знания, но ... само донякъде имат нужната квалификация, плюс 6%, които са категорични в негативната си самооценка.

**С висока квалификация се самооценяват едва 45% от висшистите, и те са 3 пъти повече от средните.** Това е тревожна ситуация.

Самооценката при средните е впечатляващо негативна. Едва 16% с професионално образование оценяват квалификацията си като добра, редом със само 12% от младите със средно-гимназиално образование. За вторите е очаквано – те имат още да учат за конкретна професия. Но за първите не е разбираемо – те би следвало още след техникума да имат самочувствието на добре професионално образовани и поне донякъде квалифицирани.

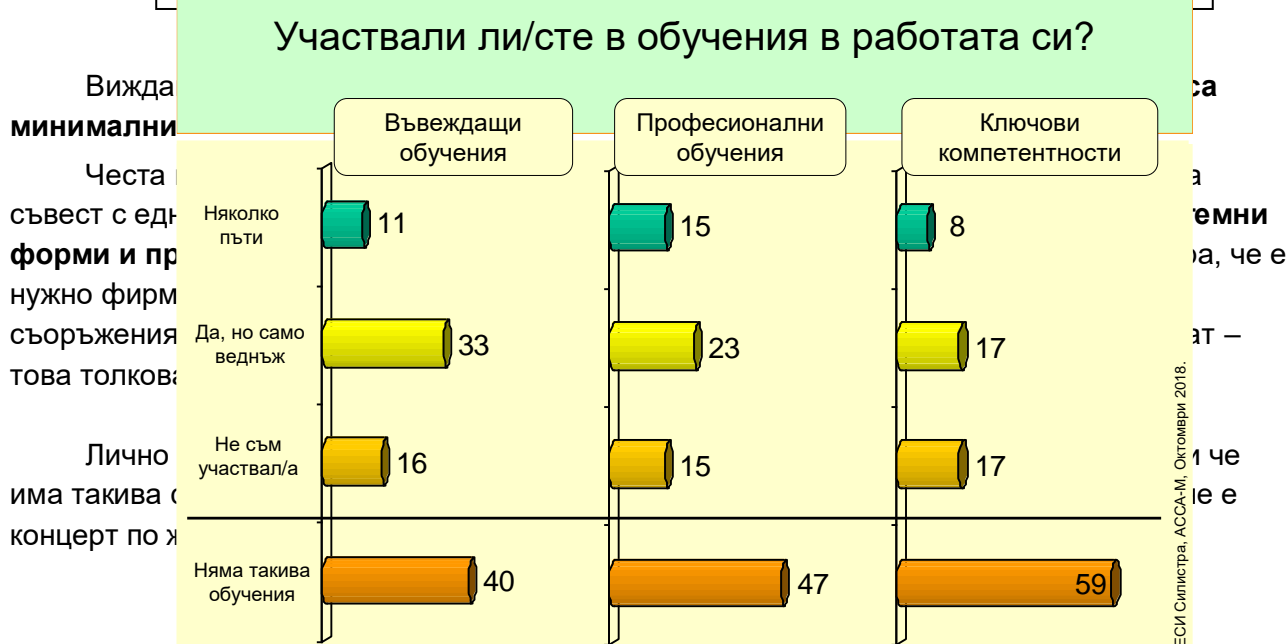
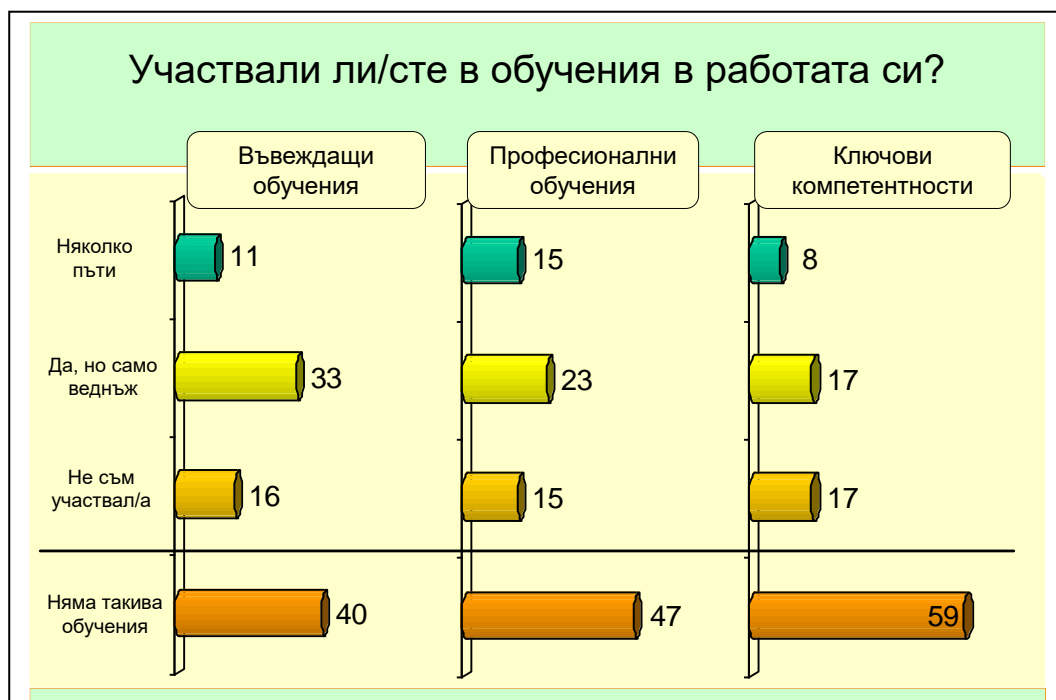
Тук бие камбаната за изостряне на вниманието към три комбиниращи се неща. Младите висшисти, както и повечето средни, **ясно разграничават диплома от знание, и после от квалификация.** В близо половината случаи дипломата и знанията при висшистите **не дорастват до реална квалифицираност** и надеждни умения за производителна реализация.

- (1) **Проблемът е в полето на училището и университета.** Той е решим чрез оперативното им сътрудничество с бизнеса за по-адекватни програми, учебни дисциплини и форми. Но не става дума за всякакъв сътруднически бизнес – а само за **модерно мислещия, за бизнесът в по-широк мащаб** и с по-далечни от 7-10 години перспективи.
- (2) **Проблемът е в полето на самите млади работници и специалисти.** Съвременна квалификация не може да се гради върху **мизерно тройкаджийство, или върху подарените високи оценки.** А само върху комбинацията между съвестно учене, търсене на всякакви възможности за учебни стажове и практики, и ... готовност за чиракуване при истински майстори в професията. Това ясно и категорично да се изисква, както от училищата, така после и от работодателите. Иначе не става. Дипломи могат да се подаряват. **Но квалификация и производителен капацитет, не се подаряват – те се вземат и изработват** от самите млади.

(3) **Проблемът е в полето и на работодателите.** Очакването им, че те наготово ще получат добри и завършени работници, със специална квалификация, както и с култура за работа в конкретна фирмена среда днес в повечето случаи е също неадекватно. И поради технологичната динамика, и поради по принцип консервативността на образователните институции, и поради променливостта на самия бизнес в днешната кризисна икономическа ситуация.

**Ето и картината за обученията на терена на работодателите.**

Ситуацията е доста постна. Минимална част от работодателите в района са дозрели до адекватността, че ако искат подготвени работници и специалисти, то те не само трябва да помагат на училището и университетите да се усъвършенстват, но и **сами да довършват учебната работа на терена на фирмата.** Всъщност, тяхна си е **задачата да специализират идващите млади,** а не само да се вайкат, че при тях са дошли недоучени хора.



ЕСИ Силистра, АССА-М, Октомври 2018.



**В 40% от случаите изобщо няма такива фирмени обучения** дори за въвеждащи неща, в 47% – за конкретна професионална специализация, а за ключовите компетенции ситуацията си е почти трагична – в 59% нямат.

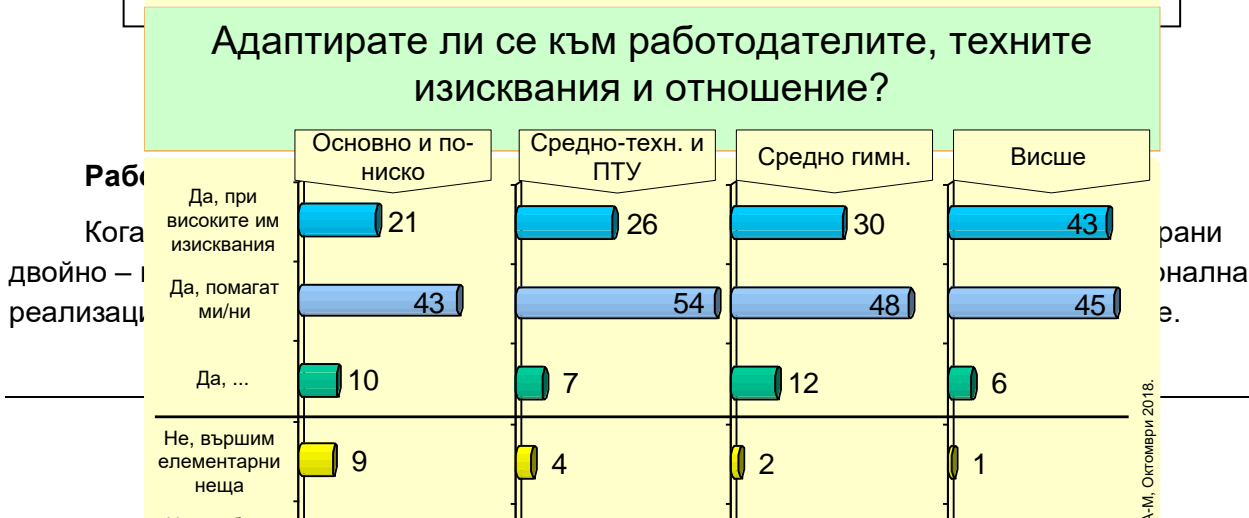
Очевидно е, че работодателите са в дълг не само пред наетите си работници и специалисти, от които очакват добра работа и печалба за себе си. Те са в дълг и към фирмите си, които без такава инвестиция в наетите няма как да очакват от тях принадлезна стойност и трудова ефективност.

Обратната страна в човешкото отношение „работодатели-наети“ също е проблематична.

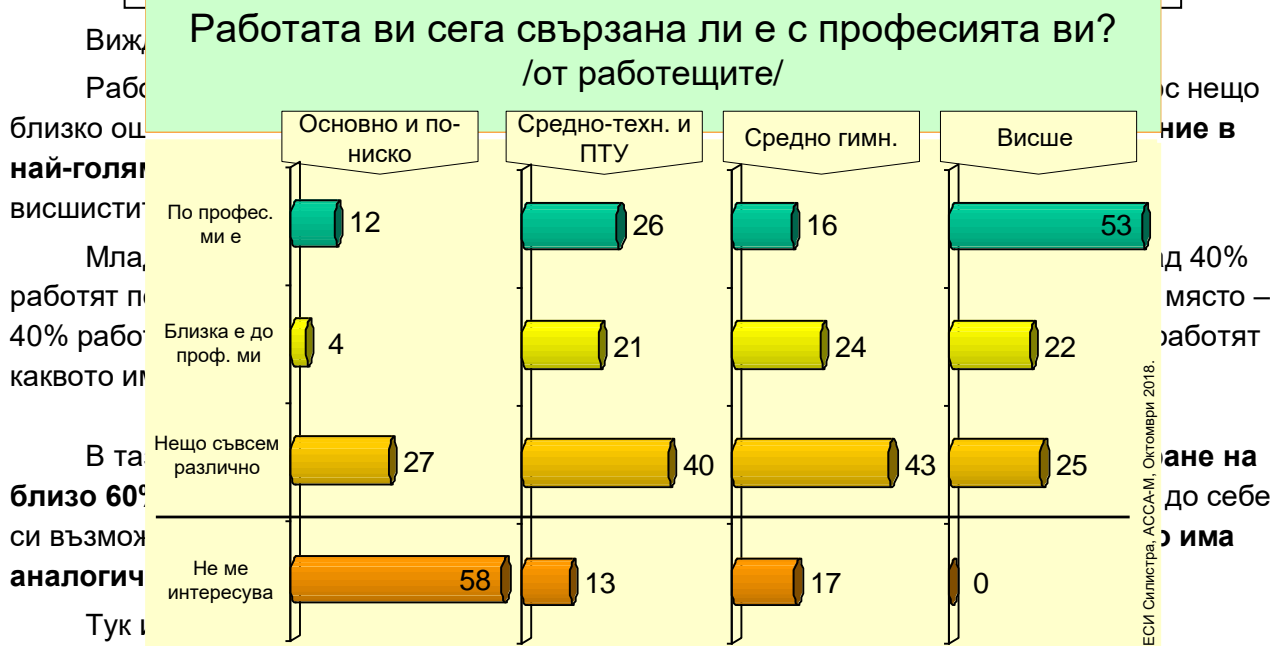
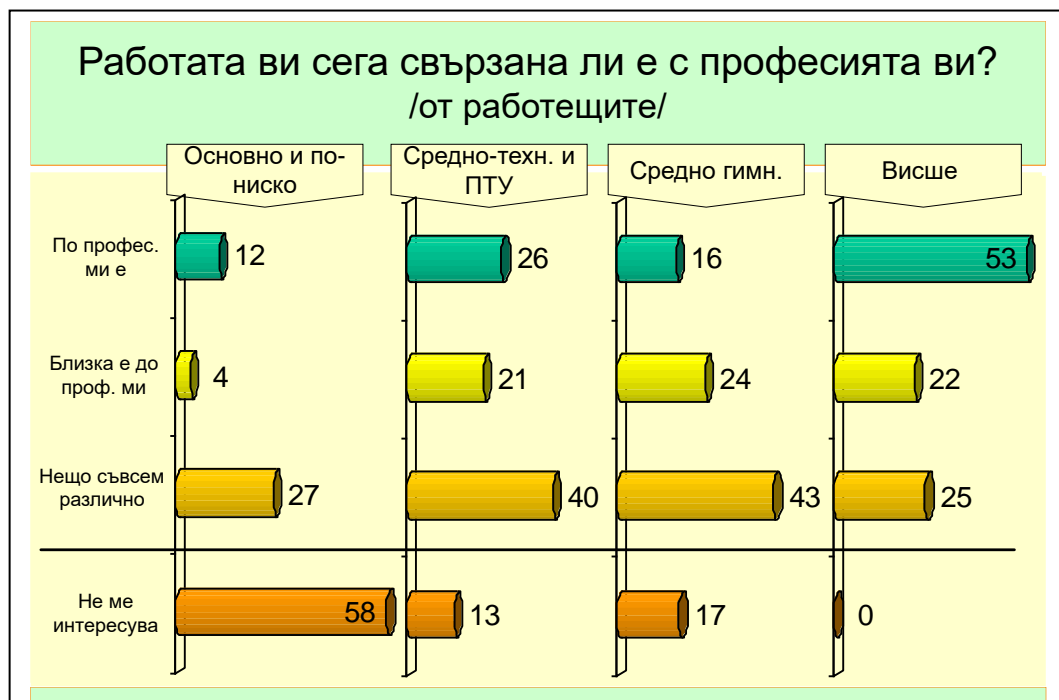
**Не достатъчно голяма част от наетите лично съумяват да се адаптират към изискванията** на своите работодатели – 43% от висшите, под 30% от средните, едва 21% от младите с ниско образование.

Обратно, 50-60% от наетите успяват лично да се адаптират, защото за това им помагат от фирмата.

Не успяват да се адаптират **поради принудата да се вършат елементарни неща или поради грубиянско отношение** към работещите над 20% от ниско образованите и 10% от работниците със средно-техническо образование. Както и 2-3% от средно-гимназиално, колеж и университет. Тук отново става дума за **манталитет – не толкова у наетите, колкото от страна на работодателите** и шефовете във фирмите.



И обратно, когато хората имат добра професия, старателно са учили за нея, планирали са си бъдещето чрез нея, но после практиката ги е лишила от възможност, и работят нещо съвсем различно, все едно не са никакви специалисти, то тогава демотивирането също е двойно.



- (1) **рядко добре работи сътрудничеството** между сериозния бизнес и мотивираните училища и университети;
- (2) **нерешеният принципен въпрос** на образователната система, кои специалности да със **съвсем тясна специализация** за конкретни производства и кои да дават една **широка и фундаментална подготовка**, за да могат после младите да се ориентират към различни сектори, към различни конкретни трудови занятия и професии, доучвайки на място това което им е нужно;

- (3) слабата ефективност на държавната поръчка за специалности, бройки ученици и студенти, приоритетни специалности, съответни добри стажове и практики;
- (4) **на срещна активност от страна на местните власт**, на общините, на големите селища с инициативна икономическа политика.



## ПОКОЛЕНЧЕСКО ПРЕМЕСТВАНЕ в социалната пирамида. Поколенческа и лична динамика.

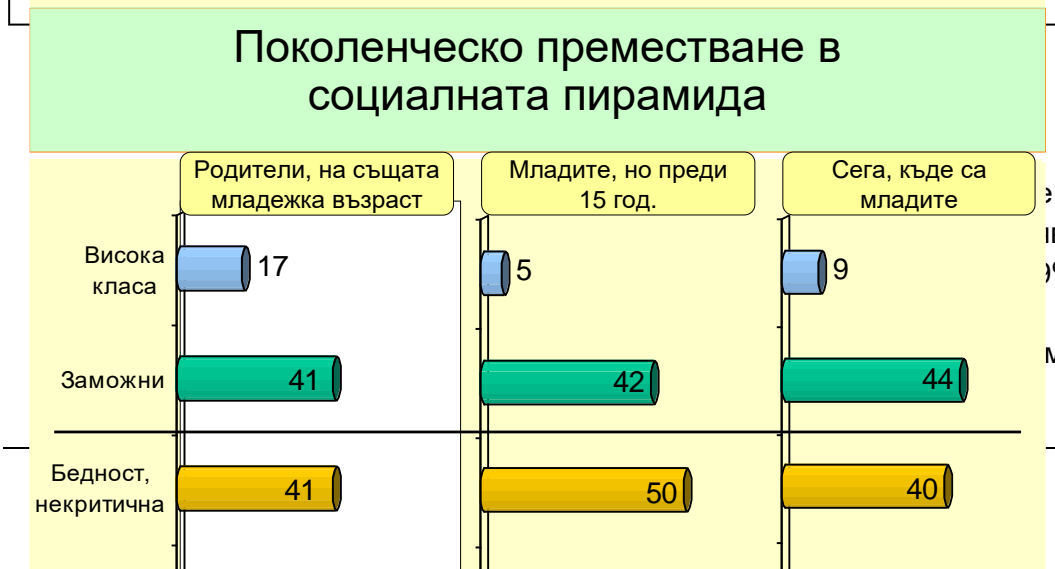
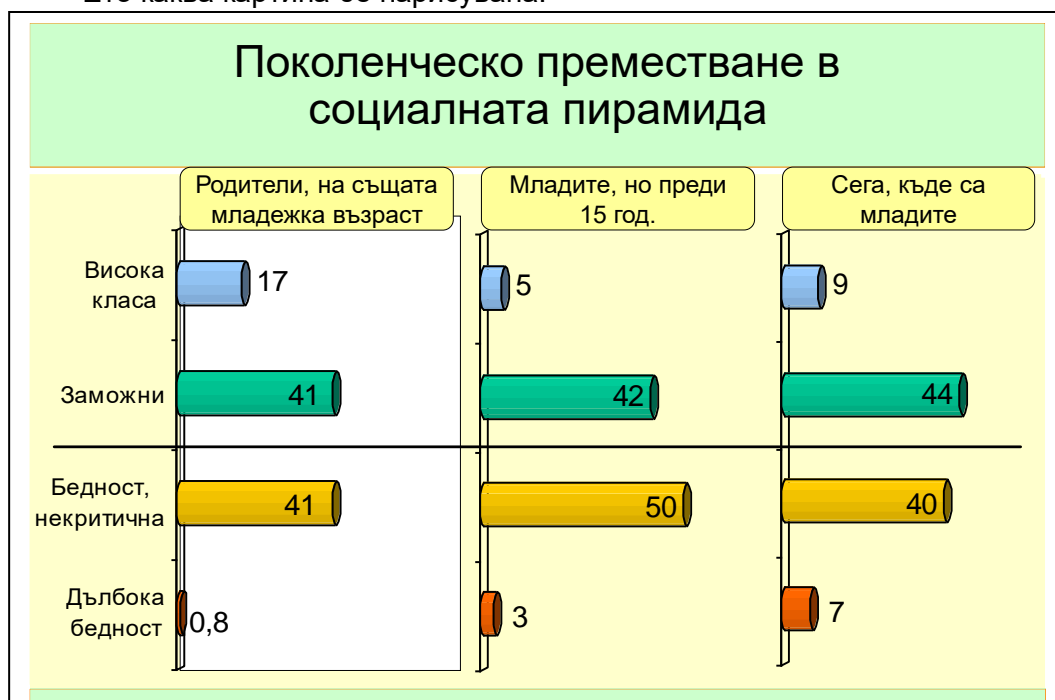
Страх или увереност пред бъдещето?  
Лично планиране на своето си бъдеще?

**Животът е многомерен и многоизмерен.** Хората градят своята жизнена стратегия, развиват мотивация за образование и труд, за кариера и предприемчивост. Или изпадат в униние и нежелание да правят някакво лично усилие.

**Всичко това зависи от общата им преценка къде са в социалната пирамида, на кое стъпало са към успеха или към пропадането.** Едното мобилизира, а другото отчайва.

В изследването всеки сам оценява себе си къде се намира в социалната пирамида – сега и преди 15 години. Сравни себе си и поколенчески със своите родители.

Ето каква картина бе нарисувана.



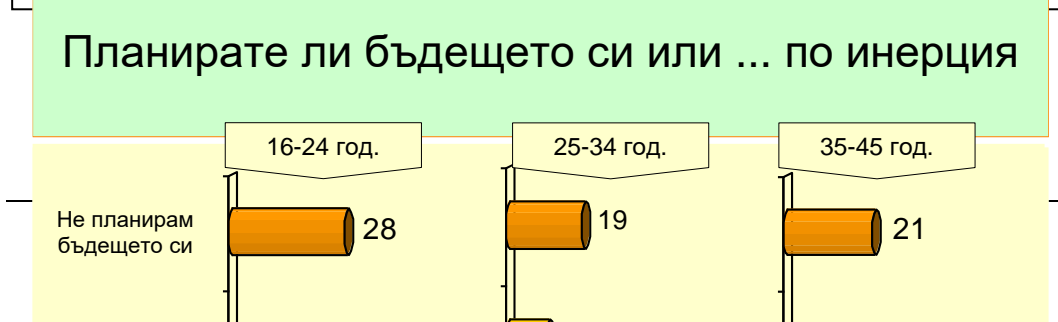
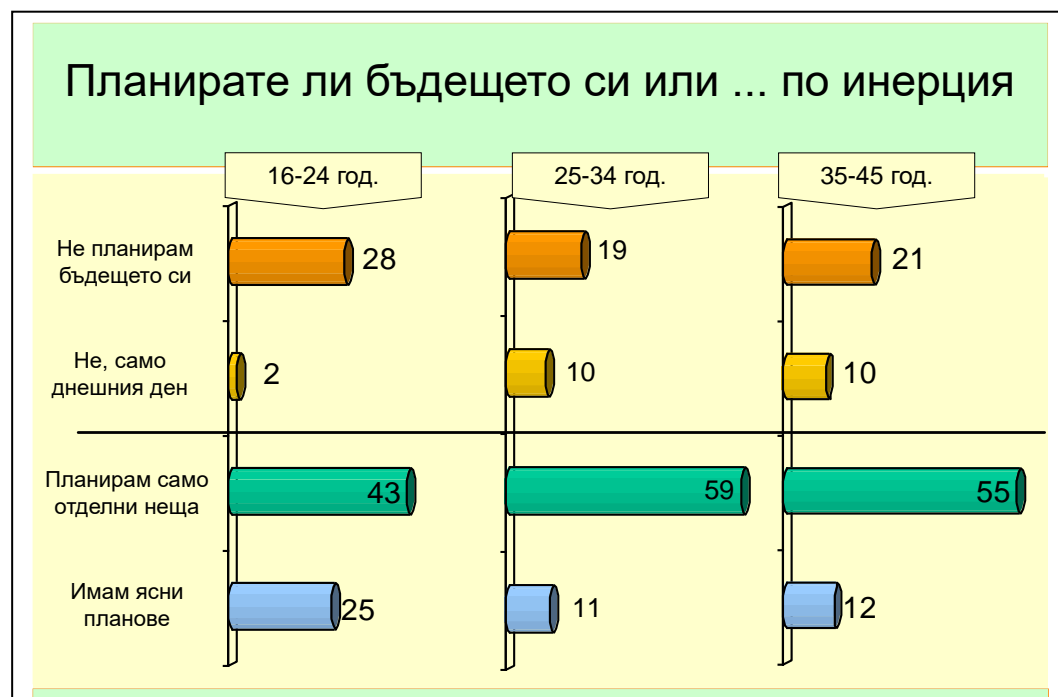
Едно всички са  
иват като висока  
%. Това са  
ма двойно

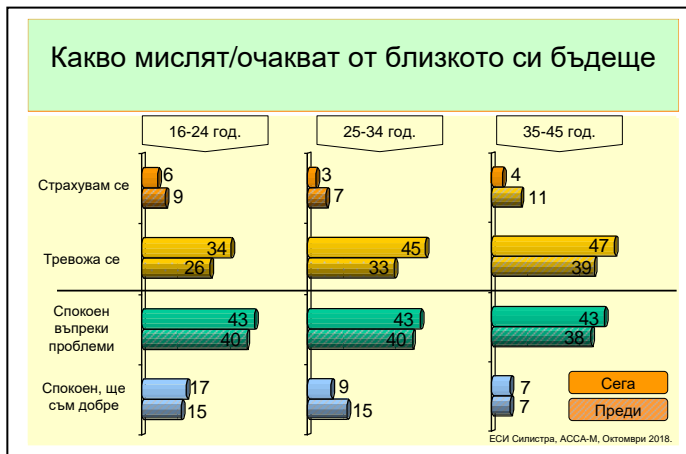
- До тях 40% се определят като бедни, с много материални ограничения, но това не е дълбока и критична бедност. Преди 15 год. този дял е бил дори по-висок – 50%.
- Откъм положителната част на скалата, определящи се като „заможни”, в относително добро материално положение са около 44% от младите.

**Това като цяло е неочаквано не-негативна картина.** По-малко от половината от младите се поставят в негативната част от скалата. Те търсят каква да е работа. Те са склонни да правят драстични компромиси със своите работодатели при много ниско възнаграждение, лоши условия, грубо отношение. Обратно, над 50% имат добър и удовлетворяващ ги статус. И са възискателни – **те изискват от работодателите да им предложат** добри доходи, условия и отношение, за да им върнат с качествена работа, лоялност и предприемчивост. **Работодателите трябва да са адекватни на това очакване и претенции.** Иначе изпускат добри и нужни им млади работници и специалисти.

В същото време **регистрираме една повишена ленивост и субективна пасивност сред младите.** Едва 13% от тях планират сами своето бъдеще, търсят възможности, възползват се от тях, организират си сами кариерата и реализацията. Мнозинството от 56% нещо мислят за конкретни стъпки в развитието си – но не цялостно, не упорито, не гъвкаво. И до тях цели 31% са се отпуснали по течението на живота, откровено казват, че живеят ден за ден. При най-младите делът е застрашителните 28%, при младите над 25 години е около 20%, т.е. всеки пети.

Тук вече проблемът е голям. Тези масови младежка ленивост и безволевост се дължи и на родителите, но и на учителите и на внушенията от телевизора, и на работодателите, които не съумяват да се преборят за висока трудова мотивираност на своите работници, служители и специалисти. 20%, т.е. всеки пети.



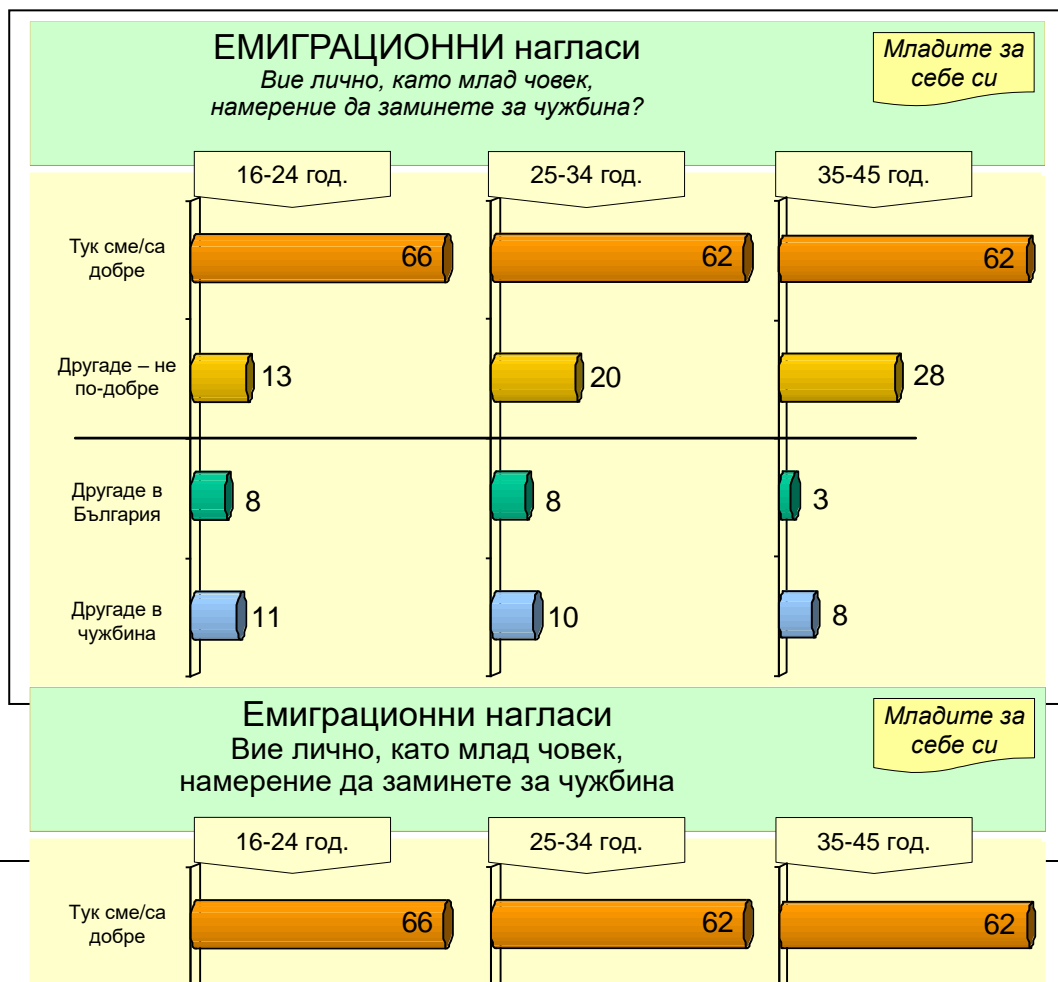


## (Е)МИГРАЦИОННИ младежки нагласи и родителският натиск

**Проблемът за трудовите умения** – и като наличност, и като мотивация – е тясно преплетен с **изкушението за напускане на родното място** и заминаване другаде в България и някъде в чужбина.

Когато правим изследване за младата работна сила в района, и се опитваме да прогнозираме за 10 години напред, правим това под сянката на страхът от обезлюдяването.

**Какви реално и реалистични картини рисуват данните** от настоящото емпирично изследване?

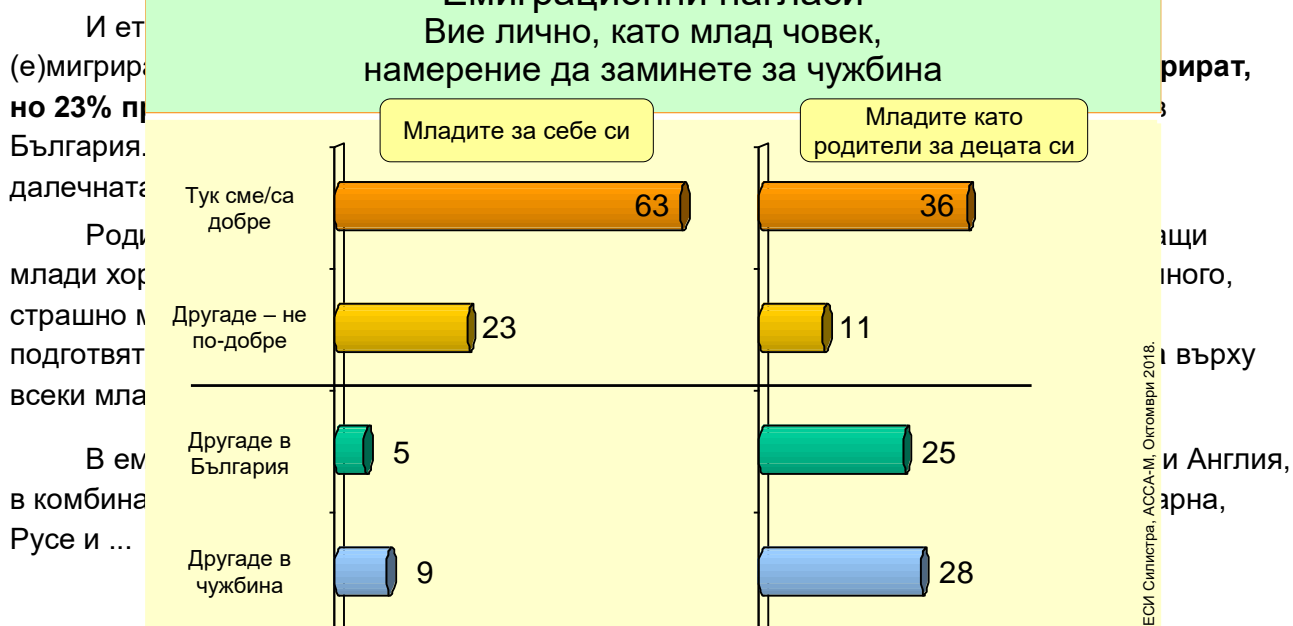
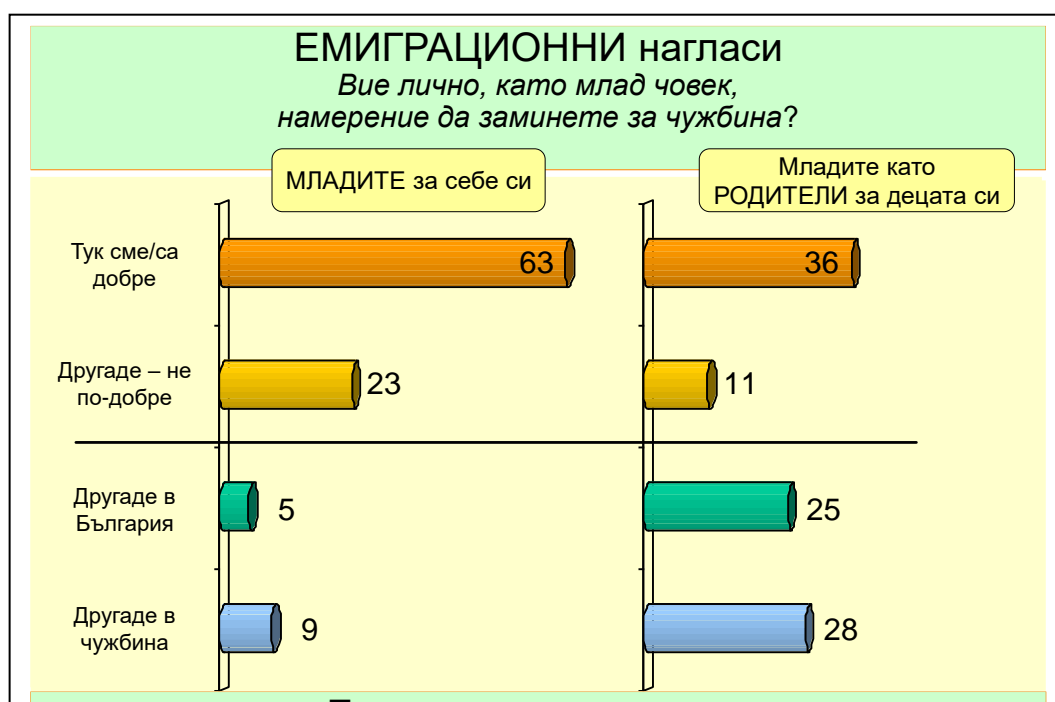


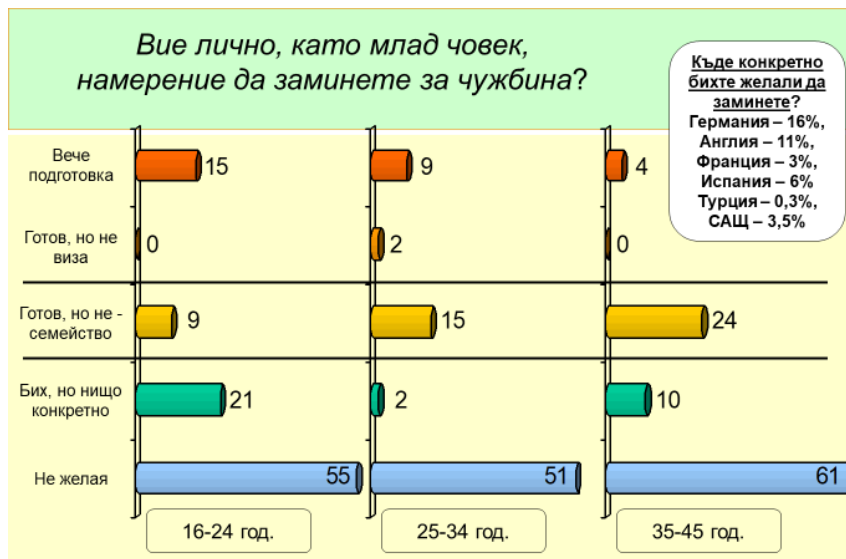
Сред сегашните млади в района **не са толкова много желаещите** да напуснат родното си място. 5% – другаде в България, и още 9% – някъде в чужбина. Това за песимистите е неочаквано свит контингент (е)мигранти.

**Но защо е общото усещане** за масово и невъзвратно напускане на младите?

Първо, защото това го показват, обясняват, внушават от Телевизора. Там непрекъснато ни внушават, че младите на България панически изтичат навън през „Терминал 2“. За жалост у нас медиите правят пропаганда на емигрирането. А на местно равнище **трябва да се противодейства успешно** на тази пропаганда и внушения към младите. От всичко се вижда и усеща, че това е трудна задача – едновременно на местни власти и бизнес, на местното училище и на родолюбивата интелигенция.

Второ, това общо мигрантско усещане е, защото родителите са изпаднали в паника и само тикат децата си някъде надалеч.

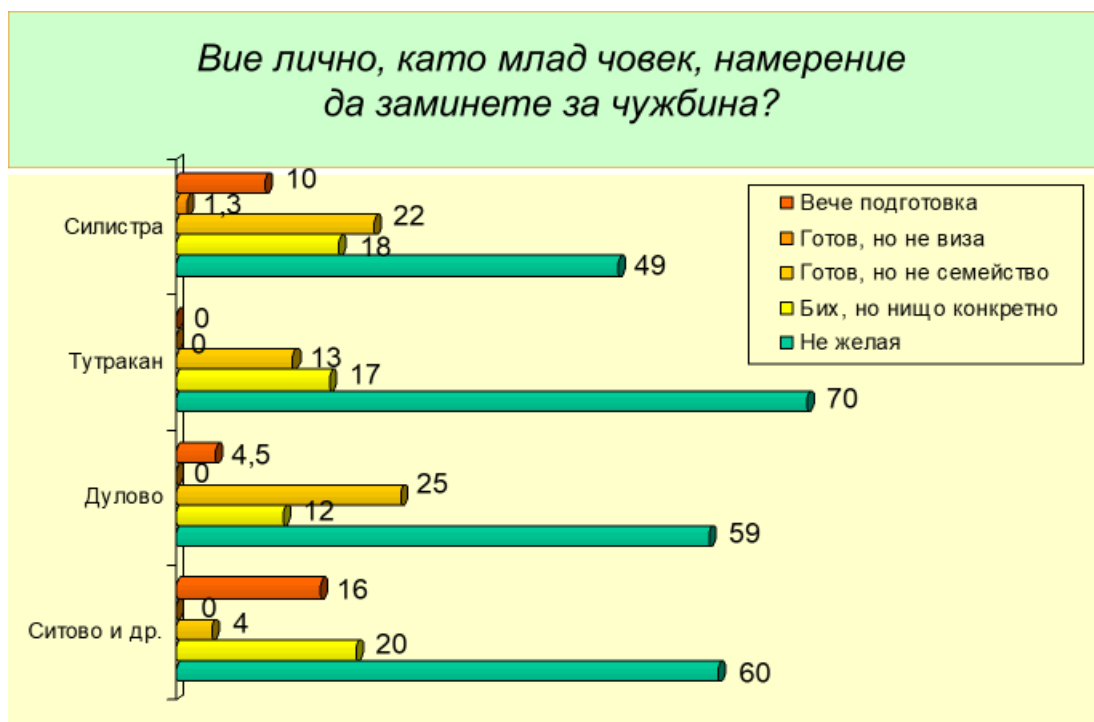




### Какви са реалните (е)мигрантски решения?

От младите в района едва 2% са решителни и вече са се подготвили да заминат. Още 5% се подготвят – но действието е отложено за в бъдеще. Субективно 20% не се чувстват добре тук и биха искали да заминат, но са вързани тук от семейни ангажименти.

**На обратната страна, са останалите млади хора.** 16% само си говорят за (е)мигриране. Като норма за „нормалния днес разговор” сред приятели и близки, на кафе и в кръчмата. Говорят си, но нищо конкретно не проучват, подготвят, не планират. И до тях 57% честно и ясно казват, че не желаят да напускат и да се зареят някъде далеч от родата си, селото си, родния си край.



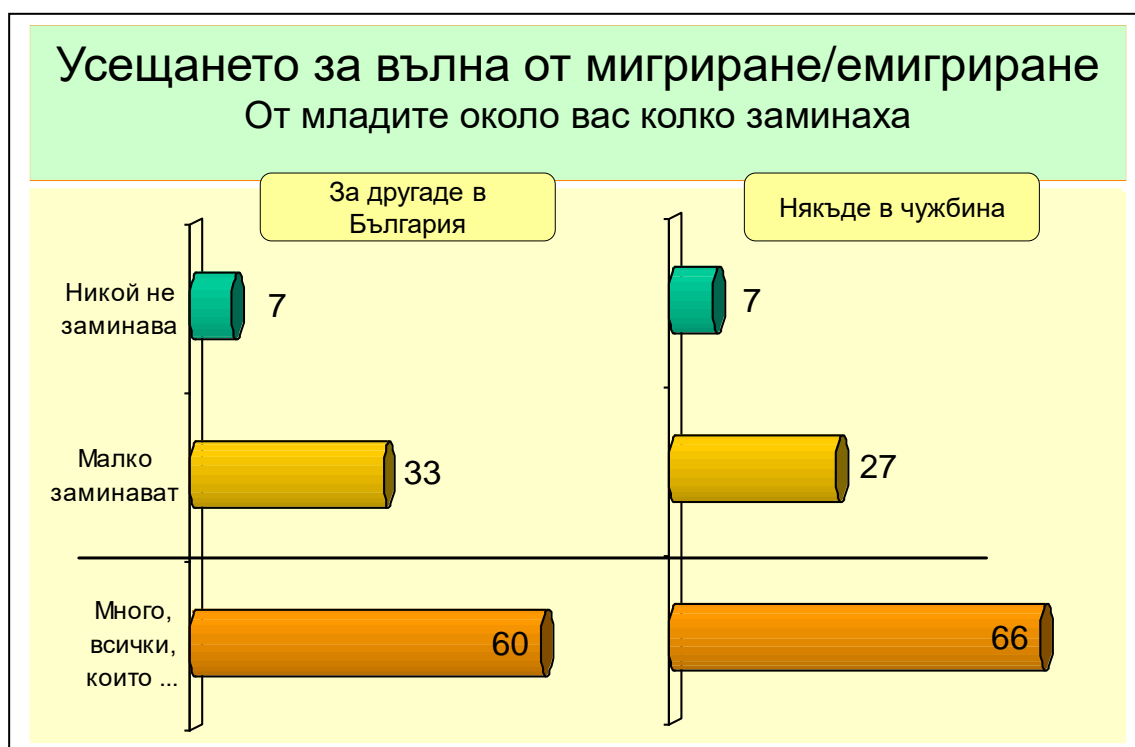


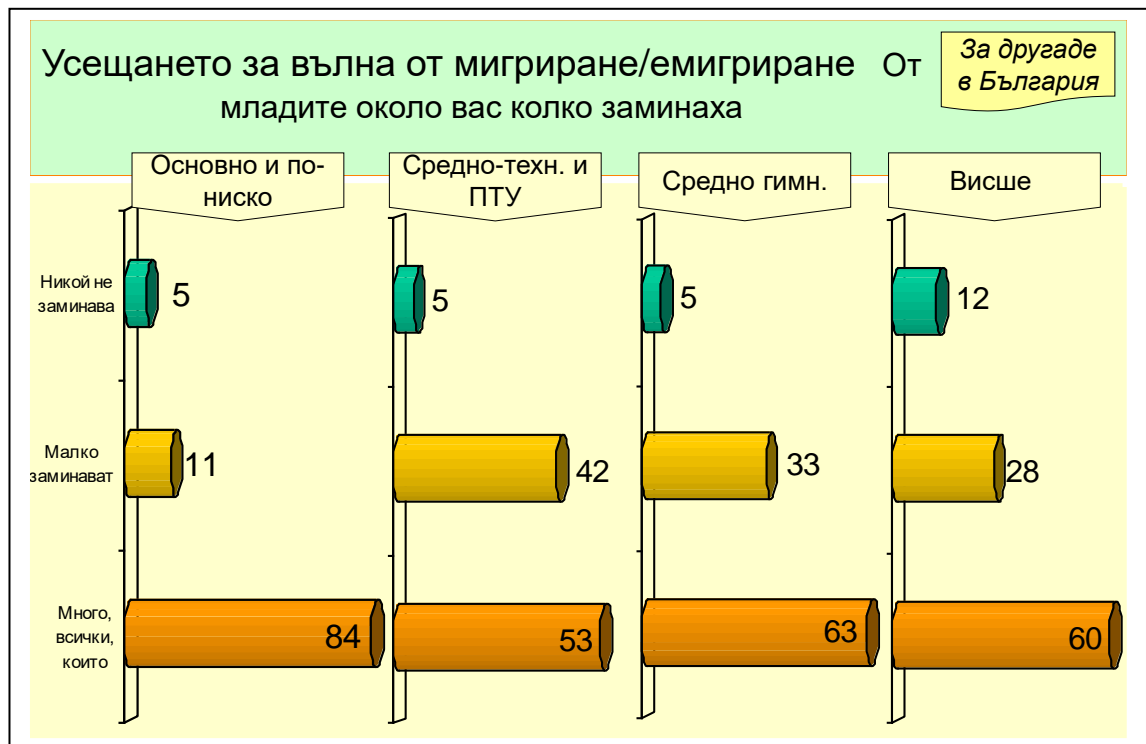


## Какви са главните ПРИЧИНИ за заминаване?

На първо място е усещането, че много хора наоколо заминават. Социалният конформизъм е мощна сила. Тя в много от случаите предрешава личните решения, страховете и надежди.

Вижте какви са конкретните отговори:





Таблицата с конкретните причини и мотиви също е показателна.

**Главни причини за заминаване**

От дадени до 3 отговора	16-24 г.	25-34 г.	35-45 г.
Пари, за по-добро заплащане, да печелят повече	79	82	82
Нямат никаква работа тук	40	40	43
Нямат работа по професията	15	16	16
Тук не могат да направят кариера и лична изява	25	22	14
За да имат по-добро образование	11	10	14
Близките им са заминали	28	28	23
Брак/семейство на друго място	3,8	6	4,7
По-спокоен и добър живот за децата	13	38	47
Не понасят атмосферата тук	11	4	7
Искат да живеят спокойно, някъде другаде	30	26	18
Много престъпност и рекет тук	11	7	4,7
Заради повече лична свобода там	8	6	6
Неотговорили	0	0,8	0

Уж безапелационно „**Парите, парите, парите**” – те са уж абсолютният лидер сред мотивите. Така изглежда след като около 80% ги посочват, сумирано от 3 отговора. Но те се оказват едва 38% като първи отговор. От това се вижда се, че парите са важни, но не толкова много, колкото се говори и внушава.

**Но не по-малко важна за младежката миграция се оказва работата, работа по придобитата професия, да се прави кариера в професията.** Значи, не става дума само за оцеляване. Младите търсят и реализация, а умните и творческите сред тях търсят и пълноценна самореализация. Това вече е нещо съвсем различно.

Първите, които са се примирили с минимума за оцеляване, могат да бъдат удържани тук или върнати тук просто като се оживи икономиката, увеличат се работните места, увеличат се заплатите и възнагражденията. Докато вторите би могло да бъдат удържани тук или привлечени да се върнат тук, само ако има модерен бизнес и институции, само при възможност да се пази техният професионален статус и да се стимулира кариерата им, само ако отношението към тях е като към достойни и уважавани млади хора и поколение.

41% мислят за работа надалеч, защото тук не намират никаква, плюс още 16% защото има някаква си работа тук, но работодателите не предлагат нещо съответно на професията на младите, и още 25%, защото изрично държат не просто да работят, а да имат ясно очертана лична перспектива за развитие и кариера тук. Това е ясно и императивно заявено.

Откъм работодателите всичко това е въпрос на „човешко” бизнес-мислене, на здравословно отношение към специалистите и уважаване на техните претенции.

**Отношението има две страни и често зависимостта на работодателите от стойностните специалисти е по-голяма, отколкото обратно.** Това ясно се разбира в някои от фирмите, които са оазиси на модерно бизнес-мислене в района. Обаче, като цяло това засега са изключения. Практическият проблем е те как да бъдат превърнати в публичен образец, да им се прави „реклама” от страна на местните власти, на училището, на медиите?

Специално обръщаме вниманието на една група причини за емигриране, която често се премълчава или се подминава с горчивина.

От 1990 г. наблюдаваме **четири масирани емигрантски вълни**, те са четири различни по основните си мотиви емигрантски вълни. Сегашната 4-та емигрантска вълна се вдигна след 2011 година.

За нея е характерно, че все по-доминиращ мотив е **непонасянето на атмосферата** тук, прекалената несигурност и незащитеност срещу безнаказани **престъпници и ненормалници**, срещу рекет и **нагла корупция**, срещу крайна неморалност и **публичен цинизъм**. (1) Колкото са по-образовани хората, това им действа по-подтискащо и ги изтласква някъде надалеч. (2) Колкото са по-европейски цивилизовани, това им действа по-подтискащо и ги изтласква някъде надалеч. (3) Колкото са по-демократично и хуманно настроени, това им действа по-подтискащо и ги изтласква някъде надалеч. (4) Дори парадоксално, но колкото са по-патриотично настроени, милеят за благоденствието на народа си и за цивилизоваността на държавата си, сегашната атмосфера тук им действа по-подтискащо и ги изтласква някъде надалеч.

Вижте възрастовия разрез, ясно си личи. Най-младите са по-нетърпими.

И третата основна група причини за емигриране е **семейството**. Заедно и след близките си. И все по-силно като проява на родителска отговорност, зарад по-доброто израстване на децата си. Цели семейства и родове се знаят. И това вече е не само нещо

обективно, но и морална среда, в която младите просто са засмукани от вълната. Създава се една обща и извънредно масова психоза.

**Именно срещу това стои местният бизнес.** В доста неравна борба с този граждански процес. Следователно, за да разчита на някакви свои бизнес успехи при задържането на младите работници и служители, на младите си специалисти и мениджъри, **с дреболии не може да се постигне значим и траен успех.** С действия на **отделни фирми не би могло** да се очаква някакъв по-мощен успех.

Решението е да се дава **повече и достатъчно много** на младите наети.

Решението е местният бизнес да има **мощни колегиални структури**, способни да измислят единна политика и ефективни набори от мерки.

Решението е този бизнес да **принуди местните власти** да станат предприемчиви и да разработят местните конкурентни предимства.

Решението е в използването на **повече ум** и още повече **обща ангажираност**, за да може да има добър общ видим резултат...

## Заклучение

Това е общият граждански и мотивационен контекст, в който следва да се **обсъждат и анализират проблемите на трудовите качества и умения на младата работна сила** в Област Силистра.

**Конкретните неща са детерминирани от общата картина и процеси.** Както и обратно, общата картина би могло да бъде задвижена към добро, **ако има колективно въображение за успех, и то последователен успех**, при една здравословно синхронизиране между училище и фирми, между образование и институции, между **населението което предлага труд и работоспособност**, от една страна и от друга, бизнесът, институциите и местните власт, които **предлагат работа и възможности за младежка реализация**, предлагат пари и заплати, осигуряват базата за спокоен живот и удовлетворителен материален стандарт.

Проучването **не казва** утре или след 5 или 10 години какви конкретно умения ще са необходими за таки конкретни професии. Защото това е **невъзможно при кратките прогнози**, които бизнесът дава за собственото си развитие, при динамиката на икономическото развитие, при глобализацията на икономиката, при усложняващата се технологичност.

Но проучването дава перспективата **на промяната**, на общата промяна – на нагласите, на самооценката, на очакванията, на възможностите. Промяната в триъгълника **Личност - Училище – Работа**, в който е вплетен целият възел въпроси: Какъв ще бъде **Бизнесът** след 10 години, в който **Аз** искам /мога/ да работя, след като съм се подготвил в **Училището**.

**Няма прости отговори на сложни взаимодействия.** Има посока, която може да осигури **синергизъм** и тя ще даде перспективата на уменията. Когато уменията – меки и твърди, когато фундаментът и аналитичността са налице – всяка професия може да бъде практикувана и управлявана. На всяка бъдеща професия са необходими все устойчиви твърди и все повече меки умения, с които тя ще бъде желана, реализацията и кариерата чрез нея възможни и удовлетвореността налице.

Проучването казва много! И трябва да се прочете!