

ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА БИЗНЕСА

Станислава Ковачева, Елена Драгозова
Лесотехнически университет, София

Резюме

Изследването е насочено към специализирани образователни компетентности, придобити от студентите по стопанско управление, чрез формално образование и открояване на проблемните области по отношение на професионални и общи компетенции при упражняване на професиите експерт, бизнес развитие и др. с код 242 от НКПД. Проучването има за цел да се адаптират подходите за обучение, учебната документация и учебните програми съобразно съвременните потребности на бизнес организациите и фирмения мениджмънт. Основни задачи на изследването са: обработване на информация, получена от заинтересовани страни от професионалните общности за придобитите ключови образователни компетентности. Анализирани са резултатите от анкетно проучване и са формулирани препоръки за подобряване на образователните ресурси.

Ключови думи: образователни компетентности, професионални компетентности, образователни подходи, стопанско управление.

Keywords: educational competence, professional competency, educational approaches, business management.

JEL: I23, O18, O21.

Увод

В съвременните образователни изисквания се поставя акцент върху придобиването на знания, умения и компетентности, които да са практически ориентирани към изискванията на пазара на труда в ерата на дигиталната трансформация [1, 2, 5–8, 10–16]. Постигането на подобно съответствие изисква прилагането на мултидисциплинарен подход за идентифициране на специализирани компетентности, които да бъдат измерими и да създават директната връзка с необходимите компетенции според длъжността. Една от стратегическите области посочени от Европейската комисия през 2004 г., която е базирана на Лисабонската стратегия е ориентирана към задълбочен анализ на образователните нужди, оценяване на образованието и въвеждане на качествен контрол. Наред с това Стратегията 2020 налага приоритетно, като образователна цел да се изгради образователна система, която да е ориентирана към пазара на труда. В тази връзка всяка образователна институция следва да подчини мисията и целите си за ясно ориентиране на знания, умения, професионални и специализирани компетентности в съответствие с необходимите компетенции според професиите и изискванията на пазара на труда [17, 18]. В основата на постигане на тези приоритети е компетентностния подход.

В тези рамки се изследват и анализират специфични позиции от Националния класификатор на професиите и длъжностите (НКПД), като Експерт – бизнес развитие, Експерт – стопанска дейност и други с код 242 Административни специалисти. За тази група професии се подготвят специалисти по поне две от акредитираните

образователни специалности на Лесотехническия университет. Изследването е осъществено по Проект на тема: *Изследване, анализ и моделиране на образователни компетентности (придобивани в специалности на ЛТУ) в съответствие с профили на компетенции по длъжности от НКПД*. Финансирането е предоставено целево през Научноизследователския сектор (НИС) при Лесотехническия университет.

1. Обект и методи на изследване

1.1. Обща методология

Основните методи, използвани за решаване на изследователските задачи на изследването включват: проучване на международни стандарти (образователни и длъжностни); сравнителен анализ; проучване чрез интервюта и анкетни карти; функционален анализ, клъстерен анализ и статистически методи за анализ на данни.

Проведените срещи и интервюта са методологично базирани на следните подготвителни дейности:

- определяне на вид, предмет и цел на проучването чрез интервю;
- определяне основната съвкупност и извадка на първичното проучване чрез интервю;
- съставяне на план на провеждане на интервюта със заинтересованите страни.

След очертаване на границите и на логическата рамка, беше формирана система от критерии, които бяха покрити чрез разработване на пилотни въпросници за провеждане на полуструктурирани интервюта със специалисти за формулиране на основни групи (клъстери) професионални компетенции.

Обекти на изследването са: конкретни длъжности от НКПД [3, 4], а именно Експерт, бизнес развитие (код по НКПД 24216002) – една от многото длъжности към единична група: 2421 Анализатори по управление и организация, група 242 Административни специалисти, подклас 24 Стопански и административни специалисти.

1.2. Обект на изследването

Обект на изследването са идентифицираните групи заинтересовани страни, определени въз основа на необходимия обем от емпирична информация.

Основните групи бяха идентифицирани по следните общи характеристики:

- местни структури на администрацията (общински, областни и регионални);
- национални, регионални и местни власти и структури на Министерство на регионалното развитие и благоустройство, Министерство на околната среда и водите, Министерство на икономиката и индустрията и др.;
- университети и научни институции;
- образователни и обучителни институции;
- структури за подпомагане на бизнеса (браншова организация, бизнес асоциации, бизнес сдружения, др.);
- администрация на природни обекти и защитени територии;
- бизнес структури;
- физически лица и др.

2. Резултати и дискусии

Основните теми, които бяха обсъждани в интервюта са свързани с: демонстрирането на фундаментални знания и практически умения в рамките на професията; прилагане на получените знания, от страна на работещите; демонстрираните умения за ориентация в информационна среда; компютърни знания и умения; ниво на компетенции по прилагане на информационни технологии; нагласи за учене през целия живот и самоусъвършенстване; умения за пренасяне на знания и минал опит в работна среда; демонстрираните компетенции за решаване на възникнали проблеми и справяне с риска; компетенции за самостоятелно справяне с поставени задачи; компетенции за ефективно комуникиране и презентиране на идеи; чуждоезикова подготовка и компетенции по използване на специализирана терминология на чужд език; демонстрирани умения за работа в екип; демонстрирани лидерски умения; компетентност за ефективно използване на организационната структура; икономически познания и осмисляне на пазарните процеси; демонстрираните знания по правните аспекти на професията и норма-

тивната уредба; мотивация и нагласи за кариерно развитие; проява на гъвкавост при вземане на решения.

Във връзка с прилагане на този разработен инструментариум и получените резултати от интервюта бяха разработени анкетни форми за проучване на нагласите сред целевите групи заинтересованите страни въз основа на предварителните данни.

Въз основа на получените първични резултати, темите бяха структурирани в няколко секции и 21 въпроса, съставлящи интернет базирана анкета представена визуално на фиг. 1.

В следващия етап на изследването е проведено анкетно проучване сред групи работодатели и мениджъри – представители на основните идентифицирани групи чрез разработена интернет базирана анкетна карта.

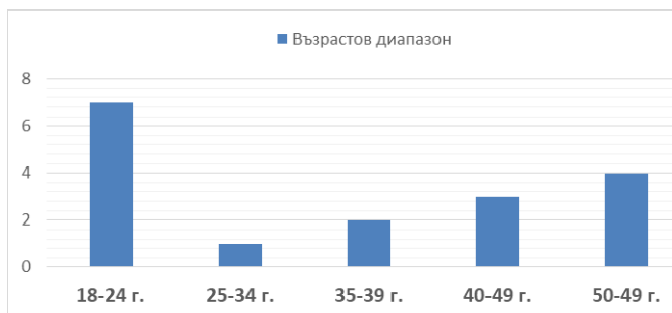
Фиг. 1. Форма на анкетна карта, насочена към мениджмънта в областта на административното управление [<https://forms.gle/dyHntj9eopdbdX1Z8>]

Общата част в анкетната форма има за цел да предостави информация относно: позицията, която заема ръководителя в организацията, възрастовата структура, наименование и предметна дейност на предприятието. Резултатите за основни характеристики на респондентите са представени на фиг. 2.

Анкетираните работодатели или ръководители от различни нива на управление практикуват своята дейност в различни сфери като: транспорт и логистика, административни и спомагателни дейности, хотелиерство и ресторантьорство, търговия на едро и дребно, строителство.

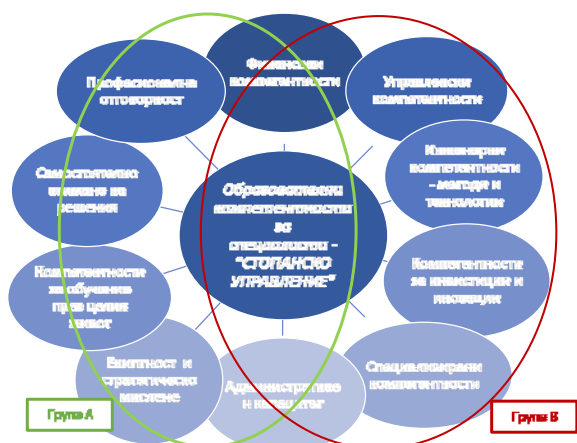
Както става ясно от графиката, анкетираните респонденти развиват дейността си предимно в сферата на административните и спомагателни-

те дейности, включително публични организации и образователни институции (61%) (фиг. 3).



Фиг. 2. Разпределение на анкетирания мениджъри по възрастови групи

В проучването са обхванати предимно малки и средните по големина предприятия, чиито мениджъри са взели участие в анкетното проучване. Компетенциите, оценявани от работодателите са обединени в две основни групи, представени на фиг. 4.



Фиг. 4. Сфера на дейност на изследваните обекти

Анкетното проучване, представено в изследването е насочено към информация за оценката на работодателите на компетенциите от група А (фиг. 4), обединяваща три основни направления:

I. Самостоятелност и отговорност:

- Проучване и систематизиране на информацията при изпълнение на професионалните задачи;
- Ефективно участие в обосновани групови решения;
- Вземане на самостоятелни решения;
- Познаване и спазване на етичните принципи на професията;
- Познаване и прилагане на корпоративни социално отговорни решения, природосъобразни практики, ресурсоспестяващи решения в бизнеса;



Фиг. 3. Сфера на дейност на изследваните обекти

- Спазване на принципите за опазване на околната среда.

II. Компетентност за учене:

- Създаване на навици към учене и осъвременяване на знанията през целия живот;
- Обективна оценка на знанията;
- Адаптация към променяща се среда.

III. Комуникативна, прагматична и стратегическа отговорност включваща 8 компетенции:

- Работа в екип;
- Свободно комуникиране на поне един чужд език;
- Стриктно изпълнение на устни и писмени инструкции;
- Стриктно изпълнение на поставени задачи в срок;
- Прилагане на нормативни документи, местни стандарти и процедури на работа в институцията;
- Професионално владение на техники и технологии за представяне на проектни идеи и решения пред клиенти или различни обществени групи;
- Осъществяване на ефективна комуникация на работното място с клиенти и колеги;
- Притежание на знания, умения и компетенции за планиране, организиране, мотивиране, делегиране, контрол, администриране, вземане на решения.

За компетенциите от група А работодателите дават висока оценка за работно представяне в три основни проявявани компетенции от служителите (фиг. 5):

- Спазване на етичните принципи на професията;
- Прилагане на корпоративно социално отговорни решения в практиката;
- Професионален начин на работа, спазвайки принципите за опазване на околната среда.

Значителна част от анкетираните ръководители поставят компетенциите, свързани с етично отношение към професията и организацията, като важна част от професионалното представяне на служителите.

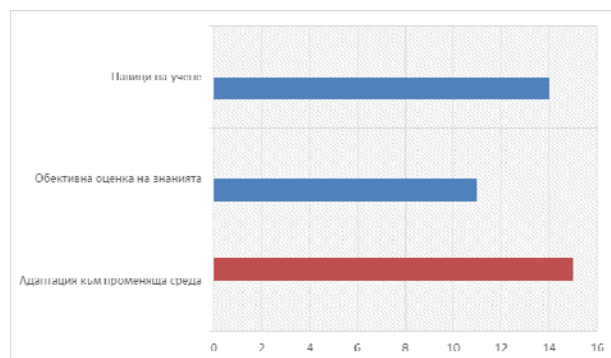
Прилагането на корпоративно социално отговорни решения от страна на работещите е в пряка зависимост с познания в сферата на устойчивото развитие и с мисията и визията на организациите. Данните от анкетите показват, че този вид компетенции са важни за заетите в администрация и управление.



Фиг. 5. Резултати от проучването на проявени компетенции от група А, направление I

В процеса на работа, задължението за спазване на принципите за опазване на околната среда е водещо в голяма част от организациите и затова ръководителите го извеждат като условие за добро професионално трудово представяне. Голяма част от съвременните организации разработват конкретни политики за опазване на околната среда и ги имплементират във всички бизнес процеси наред с това те намират място и в ключови компетенции на различни административни длъжности. Поставя се акцент върху придобиване на компетенции за икономично потребление на природните ресурси; опазване на околната среда обучение и ориентиране на персонала към опазване на околната среда; сътрудничество с оторизирани организации за контрол на околната среда; рециклиране на отпадъци от процес на производство и други.

От компетенциите в направление II работодателите оценяват като най-важна и необходима компетенция адаптация към променящата се среда (фиг. 6). Значението на способността за обучение през целия живот също е високо ценена сред мениджърите.

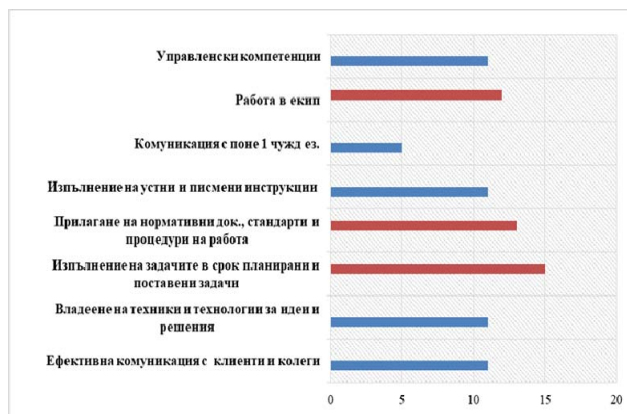


Фиг. 6. Резултати от проучването на проявени компетенции от група А направление II

Адаптация към променящата се среда е непрекъснато случващ се процес в рамката на организацията и е свързан с промяна на външна среда, нормативна уредба, технологии и други, които влияят върху трудовото представяне на заетите лица. Управлението трябва да прогнозира промени, както във вътрешната така и във външната за организацията среда. Наред с това управленския екип следва да прилага управленски подходи за обучение на служителите, за да могат те по-бързо да се адаптират при настъпващите организационни промени. Бързата адаптация на служителите към променящата се среда и прилагането на правилните методи на обучение предполагат скъсяване на срока за адаптиране и понижаване на разходите.

От представените в направление III компетенции, работодателите отдават най-голямо значение на три основни компетенции (фиг. 7), а именно:

- Работа в екип;
- Познаване и прилагане на нормативни документи, местни стандарти и процедури на работа в институциите;
- Стриктно изпълнение на поставени задачи в срок.



Фиг. 7. Резултати от проучването на проявени компетенции от група А, направление III

Участвалите в анкетата ръководители отдават голямо значение на компетенциите на служителите да прилагат и познават нормативните документи, стандартите и процедурите на работното място за съответната длъжност. Като друг важен елемент на трудовото представяне над 80% от анкетираните отчитат компетенциите за стриктното и отговорно изпълнение на планираните задачи в срок с установени стандарти на фирмата.

В последния раздел на анкетата, ръководителите имат възможност да изразят свободно своето мнение или да добавят компетенции, които са важни за тях. В тази връзка част от анкетираните извеждат като важни:

- компетенциите за свободна комуникация на чужд език;
- компетенции за справяне със стреса;
- по-добро познаване на трудовото право и цялостната нормативна рамка в съответната сфера на работа;
- комуникативни и презентационни умения;
- компетенции за работа с Microsoft Office.

Тези препоръки на ръководителите са изключително важни за процеса на актуализиране на учените програми, методи и учебно съдържание по преподаваните дисциплини. Те са взети под внимание и при изследване на компетенции от група В (фиг. 4), които са обект на следващ етап от изследване на нагласите на заинтересованите страни. Те са съобразени и конкретно насочени към определени професии от НКПД.

Заклучение

След анализ и обобщение на проведените разговори, интервюта и анкети с колегията се откриха няколко проблемни области, пряко свързани с проявените знания, умения, нагласи и компетенции в областта на:

- управлението – трудно осмислят прилагането на основни управленски функции, като планиране, организиране и управленските процеси, присъщи за различните видове организации.
- предприемачеството – очерта се съществен дефицит на демонстрираните предприемачески компетенции.
- нормативна уредба – трудно се ориентират в подчинеността на нормативните документи и участието на различни институции, отговарящи за нейното прилагане.
- комуникационни и езикови умения – ниско ниво на владение на чужд език и съществени проблеми при представяне и защита на идеи пред различни публики.

В рамките на проведените изследвания беше подпомогнат процеса по синхронизиране и дообогатяване на клъстера на компетенции в работната карта, създадена в началото работата по проекта [40].

Благодарност

Изследването е проведено благодарение на целево финансиране за научни изследвания по Договор № 1141/05.04.2021 г. от НИС при ЛТУ по условията и реда за планирането, разпределението и разходването на средствата от държавния бюджет за финансиране на присъщата на държавните висши училища научна или художественотворческа дейност (ДВ, бр. 94 от 04.12.2015 г.).

Литература

1. Михова, К., Драгозова-Иванова, Е. Ландшафтната архитектура – образование, акредитация, професионална квалификация, длъжности (практики в света и Европа). *Управление и устойчиво развитие*. 1. 2010. 194–200.
2. Драгозова-Иванова, Е., Ковачева, С., Палигоров, И. Алгоритъм за разработване и актуализиране на длъжностните изисквания във висшето образование. *XVIII Международна научна конференция „Млади учени“*. 3–5 юли 2009. ЛТУ. София. 166–176.
3. *Национална класификация на професиите и длъжностите (НКПД 2011)*.
4. *Обяснителни бележки по обхвата и съдържанието на позициите от структурата на НКПД 2011* [http://www.mlsp.government.bg/class/Obiasnitelni_belezhki.pdf].
5. Палигоров И., Ковачева, С., Иванов, И., Драгозова, Е. Възможности за цифровите технологии за усъвършенстване на обучението във ФСУ на ЛТУ. *Сборник научни трудове XI-та Международна научно-приложна конференция, „Цифрова икономика и блокчейн технологии“*. Варна. 2018. 423–434.
6. Палигоров, И., Тодоров, В., Ковачева, С., Иванов, И. Възможности на Лесотехническия университет за обучение в професионално направление „Туризъм“. *Управление и устойчиво развитие*. 25(1). 2010. 169–176.
7. Хуторской, А. Ключевые компетенции и образовательные стандарты. *Эйдос*. 2002. 0423. [<http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>].
8. Armstrong. M. *A handbook of Personnel Management Practice*. Kogen page. 2004.
9. Драгозова, Е., Ковачева, С. Разработване на карта от специализирани образователни компетентности. *Управление и устойчиво развитие*. 92(1). 2022. 6–13.
10. Graham, H., Bennett R. *Human resource management*. Pearson Professional Limited. 1998. [<http://web.efzg.hr/repec/pdf/Clanak%2007-12.pdf>].
11. Leal Filho, W., Raath, S., Lazzarini, B., Vargas, V., de Souza, L., Anholon, R., ... & Orlovic, V. The role of transformation in learning and education for sustainability. *Journal of cleaner production*. 199. 2018. 286–295.

12. Paligorov, I., Dragozova-Ivanova, E., Kovacheva, S. Specific features for analysis, evaluation and design of posts in higher education. *Scientific Proceedings VII International Scientific Conference „Management and Engineering '09”*. June 22–24, 2009. Sozopol, Bulgaria. Jan XVII. Volume 3 (113). June 2009. 260–265.
13. *Professional Education Programmes in Landscape Architecture*. Guidance document for recognition or accreditation. [www.iflaonline.org/images/PDF/education].
14. Richard, S. Mansfield, *Building Competency Models: Approaches for HR Professionals*. [http://www.workitect.com/pdf/BUILDING_COMPETE_NCY_MODELS_.pdf].
15. Spencer, L., McClelland, D., Spencer, S. *Competency assessment methods: History and state of the art*. Hay/McBer Research Press. 1994
16. Trinder, J. Competency standards - a measure of the quality of a workforce. *ISPRS Congress 2008, Proceedings XXXVII, Commission VI. WG VI/5*. 2008. [https://www.isprs.org/proceedings/XXXVII/congress/6a_pdf/5_WG-VI-5/01.pdf].
17. Valor, C., Antonetti, P., Merino, A. The relationship between moral competences and sustainable consumption among higher education students. *Journal of Cleaner Production*. 248. 2020. 119161.
18. Wolff, C., Mikhieieva, O., Nuseibah, A. Competences and the digital transformation. *Project Management and Engineering Research*. Springer, Cham. 2021. 221–234.

INVESTIGATION OF THE STAKEHOLDERS' ATTITUDES TOWARDS THE EDUCATIONAL COMPETENCIES IN THE BUSINESS MANAGEMENT

Stanislava Kovacheva, Elena Dragozova
University of Forestry, Sofia, Bulgaria

Abstract

The research is aimed to investigate the level of specialized educational competences acquired by students in Business management through formal education and to highlight problem areas in the acquisition of professional and general competences. The basic idea of the study is to support the processes of adapting training approaches, educational documentation and curricula according to the modern needs of business organizations and company management. The main tasks of the research are: processing information from students and stakeholders about acquired key educational competencies, analysis of survey results of students and stakeholders' attitude and recommendations for improving educational resources.