

---

## Анкетно проучване

за мотивацията, нагласите, участие на бизнеса, съответствие между търсене и предлагане, свързано с компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво

---

---

*Жизнен цикъл на придобитата квалификация и компетенции като резултат от формалното обучение*

---

---

*София, октомври, 2013 г.*

---

## РЕЗЮМЕ

Настоящият документ е разработен в резултат на провеждане на анкетно проучване на Българска стопанска камара за жизнения цикъл на придобитата квалификация и компетенции като резултат от формалното обучение и има за цел да идентифицира потребностите и да предложи ефективни модели за развитие на потенциала на работната сила в България. Дейността е в рамките на изпълнение на проект по ОПРЧР „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” (MyCompetence).

Обект на анкетното проучване са предприятия и организации от определените пилотни за проекта 20 сектора и 10 регионални звена със заети над 9 лица, както следва:

- **по сектори:** Металургия; Машиностроене; Мебелна промишленост; Електротехника; Електроника; Информационни технологии; Месопреработване; Туризмъ; Химическа промишленост; Търговия на дребно; Консервна промишленост; Безалкохолни напитки; Електрообуви; Мехатроника; Млечна промишленост; Охрана и сигурност; Специализирано строителство; Търговия на едро; Фасилити мениджмънт; Транспорт и логистика;

- **по региони:** Варна, Плевен, Стара Загора, Бургас, Шумен, Кърджали, Пловдив, Русе, Перник, София.

Общият брой на анкетиранияте предприятия и организации е 405.

Респонденти в анкетното проучване са само технически, финансови специалисти и специалисти по компютърни системи. Направените изводи се отнасят само до тях и те не могат да се пренасят като обобщаващи изводи за човешките ресурси у нас. Извадката за анкетното проучване има непредставителен характер.

Представеният доклад включва 4 основни раздела:

**В Раздел 1** са посочени основните и специфичните цели и основните дейности, предвидени в рамките на изпълнение на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”.

**В Раздел 2** са посочени основанията за извършване на анкетното проучване, отбелязано е мястото на настоящия материал и връзката му с останалите анализи и дейности от проекта. Описани са целите и очакваните резултати, включително подборът на предприятията и организациите. В този раздел е представен инструментариума и провеждането на анкетното проучване. Респонденти на анкетното проучване са специалисти по технически науки – инженер механик, инженер технолог, инженер автоматизация на производството и др.; финансови специалисти – счетоводители, касиери, ревизори и др.; специалисти по компютърни системи – системен администратор, администратор компютърни системи и др., от предприятия в пилотните за проекта сектори. Обработката на резултатите беше извършена първоначално чрез интернет-базираната електронна система за анкетни проучвания (общо за цялата извадка). На следващия етап се извърши експорт на данните в Excel формат за обработка на резултатите по видове респонденти.

**В Раздел 3** са представени резултатите от анкетното проучване. Анализирани са 4 основни теми:

- Удовлетвореност от придобитата квалификация;
- Предизвикателства в практиката;
- Жизнен цикъл на квалификацията и компетенциите;
- Перспективи за поддържане на квалификацията.

Направени са изводи за съответствието на придобитите квалификации във формалното обучение спрямо потребностите на реалната работна среда, за жизнения цикъл на квалификацията, за мотивите за поддържане и обновяване на квалификацията.

**В Раздел 4** е приложен въпросникът, използван за проучването.

Заглавие на анализа:	Анкетно проучване за мотивацията, нагласите, участие на бизнеса, съответствие между търсене и предлагане, свързано с компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво
Срок за изпълнение:	15.10.2013 г.
Дата на представяне:	15.10.2013 г.
Наименование на дейността:	5.7.4
ISBN:	<b>978-954-9636-19-2</b>
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Стефка Добрева, Даниела Симидчиева, Елена Шишманова, Драгомир Димитров, Красимир Добрев
Отговорник:	Елена Шишманова
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Редактор:	Екатерина Попова
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме :	<p>Целта на този документ е да представи резултатите от анкетно проучване за жизнения цикъл на придобитата квалификация и компетенции на работната сила.</p> <p>В анкетното проучване са включени 3 основни групи респонденти – специалисти по технически науки – инженер механик, инженер технолог, инженер автоматизация на производството и др.; финансови специалисти – счетоводители, касиери, ревизори и др.; специалисти по компютърни системи – системен администратор, администратор компютърни системи и др.</p> <p>С анкетата е проучено мнението по 4 основни теми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Удовлетвореност от придобитата квалификация</li> <li>• Предизвикателства в практиката</li> <li>• Жизнен цикъл на квалификациите и компетенциите</li> <li>• Перспективи за поддържане на квалификацията</li> </ul> <p>Получените данни ще се използват при формулиране на политики и предложения за нормативни промени по темата за съответствието на придобитите компетенции на потребностите на работното място и за жизнения цикъл на квалификациите.</p>
Ключови думи:	знания, умения, компетенции, квалификация, жизнен цикъл на квалификациите и компетенциите, професионална реализация

---

## Съдържание

---

Резюме .....	2
Раздел 1. Въведение .....	6
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/изследвания/анализи.....	6
1.1.1. Основна цел на проекта.....	6
1.1.2. Специфични цели .....	6
1.1.3. Сред основните дейности в рамките на проекта са: .....	6
Раздел 2. Методология за работа.....	8
2.1. Основание за изготвяне на анкетното проучване .....	8
2.2. Обект и обхват на анкетното проучване .....	9
2.2.1. Обект на анкетното проучване.....	9
2.2.2. Обхват на проучването.....	10
2.3. Инструментариум на анкетното проучване .....	10
2.3.1. Анкетна карта.....	10
2.3.2. Провеждане на анкетното проучване .....	11
2.4. Обработка на данните и представяне на резултатите .....	11
2.4.1. Обработка на данните.....	11
2.4.2. Представяне на резултатите.....	11
2.5. Структура на извадката .....	11
Раздел 3. Анализ на резултатите от анкетното проучване .....	14
3.1. Удовлетвореност от придобитата квалификация .....	14
3.2. Предизвикателства в практиката .....	20
3.3. Жизнен цикъл на квалификациите и компетенциите .....	29
3.4. Перспективи за поддържане на квалификацията .....	36
Раздел 4. Приложения .....	38
4.1. Въпросник за предприятия/организации .....	38
Списък на таблиците и фигурите.....	45

---

## Използвани съкращения:

---

<b>Съкращение</b>	<b>Описание на съкращението</b>
Аз	- Агенция по заетостта
БСК	- Българска стопанска камара
ВУ	- Висше училище
ДБТ	- Дирекция бюро по труда
ДРСЗ	- Дирекция регионална служба по заетостта
ЕСФ	- Европейски социален фонд
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите (MyCompetence)
КК	- Ключови компетентности
КТ	- Кодекс на труда
МОН	- Министерство на образованието и науката
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
ОП”РЧР”	- Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
УЦЖ	- Учене през целия живот
ЦИПО	- Център за информиране и професионално ориентиране
ЦПО	- Център за професионално обучение

## Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

### 1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

Настоящият документ е разработен в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”(MyCompetence). Проектът се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес, в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

#### 1.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Обща цел на проекта е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

#### 1.1.2. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ

- Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;
- Изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда;
- Подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила;
- Национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.

#### 1.1.3. СРЕД ОСНОВНИТЕ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА СА:

- Подготовка на не по-малко от 16 основни анализа и проучвания, както и не по-малко от 60 експертни разработки (доклади, позиции и др.);
- Разработване на обща концепция на информационната система, индикатори, карта за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони, и пилотен тест на секторни модели за оценка на компетенциите на работната сила;
- Подготовка и изграждане на референтна мрежа от 30 секторни и регионални звена;
- Проектиране, разработване, тестване и внедряване на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила с индикатори за оценка на браншово и регионално ниво;

- Провеждане на обучения за осигуряване изграждането и функционирането на информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони, вкл. 625 обучения на работното място, консултирани не по-малко от 125 лица и организации и обучени не по-малко от 2500 души на ключови компетенции;
- Експлоатация, развитие, национално признаване и създаване на условия за интегриране в електронното правителство на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила;
- Провеждане на не по-малко от 20 работни форума, конференции, кръгли маси, дискусии, семинари и др.;
- Подготовка на най-малко 4 пакетни предложения за промени в приложимата нормативна уредба.

## Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

### 2.1. ОСНОВАНИЕ ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

Икономическото развитие на България е тясно свързано с качеството на работната сила. Човешкият капитал и неговото качество са в центъра на политиките, очертани в Стратегия „Европа 2020“ и в „ЕС 2020 и приоритетите за България“. Икономическите процеси у нас се развиват в условията на пазарно стопанство, потребностите на икономиката от човешки ресурси имат нови измерения. Сега са необходими човешки ресурси с възможности да прилагат придобитите знания ефективно в практиката, с дигитални и чуждоезикови компетенции, с възможности за по-голяма адаптивност към условията на труд и технологичните промени, с умения за работа в екип, комуникативни умения и други ключови компетенции. Това е свързано с потребността от ново качество на професионалното образование и обучение, с нова организация на системата, осигуряваща професионалната подготовка, с нови отговорности на институциите в системата на образованието и професионалното обучение. Необходимо е да се създадат условия и подходяща среда за учене независимо от възрастта, учене през целия живот с цел повишаване на знанията, уменията и компетентностите в лична, гражданска, социална и професионална перспектива. Сега придобитите квалификации имат кратък живот и с това е свързана необходимостта от тяхното поддържане и обновяване. Възникват нови технологии и професии, нови изисквания към работната сила. Появяват се нови форми на заетост, очертава се перспективата за упражняване на професията от дома. Възможностите за придобиване, повишаване или промяна на квалификацията се разширяват, стават все по-независими от време и място. Квалификацията се превръща в конкурентно предимство за икономиката, основана на знанието.

За нашата икономика качеството на работната сила има определящо значение поради социално-икономическите и демографските тенденции на развитие. Броят на населението в надтрудоспособна възраст продължава да расте и достига до близо една четвърт от населението на страната (23.7%). Намаляването на дела на лицата до 15 години няма да осигури необходимото попълнение на заетите лица с млади хора.

Намаляването на броя на населението, неблагоприятните изменения във възрастовата структура, несъответствието между потребностите на бизнеса и образователната подготовка на кадрите създават дисбаланс между икономическите потребности и състоянието на работната сила, който трябва да бъде преодолян.

**Обективните предпоставки, които определят необходимостта от извършване на това анкетно проучване са следните:**

1. Задълбочаващите се тенденции за несъответствие между приоритетите на образователната система и потребностите на бизнеса, между търсенето и предлагането на работна сила. Това изисква комплексно изследване на причините и факторите, които влияят на тези процеси. Анкетното проучване ще позволи да се изследва динамиката на причините в тясна връзка с анкетните проучвания през миналите три години и анализите, направени в рамките на проекта.
2. Отсъствие на проучвания и подценяване в образователната система на темата за жизнения цикъл на квалификациите и компетенциите при планиране и прогнозиране на потребностите от кадри с определена квалификация и компетенции.



3. Липсата на стандарти в професионалното образование и обучение и във висшето образование, които да създадат основа за обвързване на качеството на образованието с потребностите на бизнеса и които да отчитат динамиката на живот на компетенциите и квалификацията.
4. Потребност от съвременна система за оценка на компетенциите на работната сила, която ще създаде условия за реално измерване на ефективността от професионалното образование и обучение.
5. Необходимост от формулиране и осъществяване на нови политики и нормативни промени по отношение на прилагането на компетентностния подход в квалификацията на работната сила.

### **Цели на анкетното проучване и очаквани резултати**

Целта на анкетното проучване е да се установи степента на удовлетвореност от придобитата квалификация, предизвикателствата в практиката, жизнения цикъл на квалификацията и компетенциите, перспективите за поддържане на квалификацията на работната сила. На тази основа могат да се направят изводи и формират политики, свързани с динамиката на поддържане и повишаване на квалификацията, актуализиране на учебните програми във формалното образование, постигане на съответствие на придобитото образование и квалификация с потребностите на работното място.

В анкетното проучване са включени 3 основни групи респонденти: специалисти по технически науки – инженер-механик, инженер-технолог, инженер автоматизация на производството и др.; финансови специалисти – счетоводители, касиери, ревизори и др.; специалисти по компютърни системи – системен администратор, администратор компютърни системи и др.

Резултатите от анкетното проучване ще бъдат използвани за:

- Изготвяне на аналитични таблици и графично представяне на резултатите по видове респонденти и по ключови теми от анкетата;
- Изготвяне на анализ на резултатите от анкетното проучване за мотивацията, нагласите, участие на бизнеса, съответствие между търсене и предлагане, свързано с компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво;
- Изготвяне на анализ на резултатите от анкетното проучване за жизнения цикъл на придобитата квалификация и компетенции, като резултат от формалното обучение.

Резултатите от анкетното проучване ще бъдат използвани като вход към дейностите, изпълнявани в рамките на проекта през 2014 година.

---

## **2.2. ОБЕКТ И ОБХВАТ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ**

---

### **2.2.1. ОБЕКТ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ**

---

Обект на анкетното проучване са предприятия и организации, от определените вече пилотни сектори и регионални звена, със заети над 9 лица.

## 2.2.2. ОБХВАТ НА ПРОУЧВАНЕТО

---

Обхватът на проучването включва предприятия и организации, избрани от определените

- 20 референтни сектора в рамките на проекта: Металургия, Машиностроене, Мебелна промишленост, Електротехника, Електроника, Информационни технологии, Месопреработване, Туризм, Химическа промишленост, Търговия на дребно, Консервна промишленост, Безалкохолни напитки, Електромобили, Мехатроника, Млечна промишленост, Охрана и сигурност, Специализирано строителство, Търговия на едро, Фасилити мениджмънт, Транспорт и логистика;
- 10 регионални звена: Варна, Плевен, Стара Загора, Бургас, Шумен, Кърджали, Пловдив, Русе, Перник,София.

Прието е броят на анкетираните предприятия и организации да бъде най-малко 405.

---

## 2.3. ИНСТРУМЕНТАРИУМ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

---

### 2.3.1. АНКЕТНА КАРТА

---

Разработената анкетна карта за провеждане на проучването и формулиране на основните проблеми е стандартизиран въпросник, който съдържа въпроси от затворен тип. Този тип въпроси предполагат отговор между предварително зададени възможности, което улеснява обработката на данните и съставянето на аналитични диаграми. Част от въпросите в анкетата дават възможност при избор на отговор от изброените или липсата на подходящ, да се добави такъв за съответното предприятие/организация.

Анкетната карта съдържа 4 раздела.

Започва с обща част, в която са представени целите и очакванията от проучването.

**Първият раздел** на анкетната карта е свързан с въпроси по темата за удовлетвореността от придобитата квалификация. Въпросите в раздела целят да се установи в каква степен придобитото образование и специалност съответстват на изискванията на реалната работна среда и в каква степен са полезни за професионалната реализация.

**Вторият раздел** на анкетната карта разглежда предизвикателствата в практиката и как образованието и придобитите компетенции са свързани с тези предизвикателства. Въпросите са насочени към установяване на основните и специфичните компетенции, необходими за успешно справяне на работното място и ролята на формалната образователна система за придобиване на тези компетенции.

**Третият раздел** е посветен на темата за жизнения цикъл на квалификациите и компетенциите.

Предприятията и организациите отговарят на въпроси, свързани с областите, в които се налага най-често обновяване на знанията, с периодите от време, необходими за актуализиране на компетенциите, с подходите и финансирането на обновяване на компетенциите.

**Четвъртият раздел** е по темата за перспективите за поддържане на квалификацията. Въпросите са насочени към мотивите и инициативата за поддържане и обновяване на квалификацията.

### 2.3.2. ПРОВЕЖДАНЕ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

---

Анкетното проучване се проведе онлайн. На мениджърите и специалистите по управление на човешките ресурси в предприятията беше изпратено електронно съобщение, което съдържащо обща информация за анкетата, както и връзка към уеб-сайт за попълване на анкетната карта. Електронното съобщение беше последвано и от телефонно обаждане от член на екипа за провеждане на анкетното проучване с цел потвърждение, че мениджърът или ръководителят на организацията е получил съобщението, уеб-сайтът на анкетното проучване е достъпен за него и има готовност да предостави въпросника на определени служители, които са обект на анкетното проучване. Напомнящи телефонни обаждания бяха провеждани през целия период на активност на анкетното проучване. При възникване на проблеми и въпроси членовете на екипа оказваха помощ на респондентите при попълването на анкетната карта.

Обратната връзка с респондентите от секторите и регионите беше осъществена от секторните и регионалните референти и екипа на дейността.

Уеб-базираното съдържание на анкетата беше достъпно непрекъснато, по всяко време на денонощието в рамките на два месеца.

---

## 2.4. ОБРАБОТКА НА ДАННИТЕ И ПРЕДСТАВЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

---

### 2.4.1. ОБРАБОТКА НА ДАННИТЕ

---

При настоящото изследване обработката на данните започна след приключване на анкетното проучване. Данните в попълнените онлайн анкетни карти бяха проверени и претеглени внимателно, преди да започне анализирането им. Направена беше проверка на въведените записи и бяха отстранени незавършените.

Първоначалната обработка на резултатите се извърши чрез интернет-базираната електронна система за анкетни проучвания (общо за цялата извадка). На следващия етап беше извършен експорт на данните в Excel формат за обработка на резултатите по сектори и организации. Резултатите са представени в табличен вид от компютърни програми, които не само показват как общата извадка отговаря на всеки въпрос, но и разбиват извадката на съответни променливи.

### 2.4.2. ПРЕДСТАВЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

---

След приключване на проучването е подготвен подробен анализ с таблици и графики, които представят резултатите от проведеното изследване. На тази база са направени съответните изводи и препоръки. За анализ на резултатите е използван софтуерният продукт MS Excel.

---

## 2.5. СТРУКТУРА НА ИЗВАДКАТА

---

Общият брой на попълнените анкетни карти е 405.

В таблица /фиг.1/ е представено разпределението на анкетираните предприятия и организации по сектори. В таблицата са отразени пилотните сектори в рамките на проекта на БСК.

ФИГУРА 1: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА АНКЕТИРАНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СЕКТОРИ

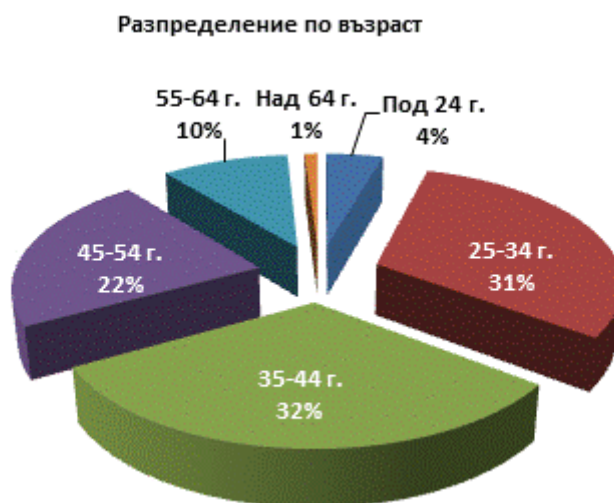
Сектор	Брой анкети	Дял %
Безалкохолни напитки	10	2,47
Електромобили	9	2,22
Електроника	23	5,68
Електротехника	20	4,94
Информационни технологии	59	14,57
Консервна промишленост	16	3,95
Машиностроене	22	5,43
Мебели	1	0,25
Месопреработване	7	1,73
Металургия	6	1,48
Мехатроника	5	1,23
Млекопреработване	24	5,93
Охрана и сигурност	5	1,23
Специализирано строителство	20	4,94
Транспорт и логистика	6	1,48
Туризъм	12	2,96
Търговия на дребно	20	4,94
Търговия на едро	21	5,19
Фасилити	2	0,49
Химия	37	9,14
Други дейности	80	19,75
ОБЩО	405	100

Трябва да се има предвид непредставителният характер на извадката за анкетното проучване.

Преобладаващата част от респондентите са от секторите Информационни технологии, Електроника, Електротехника, което кореспондира изцяло с целите на анкетното проучване, най-вече по отношение на жизнения цикъл на квалификациите и компетенциите.

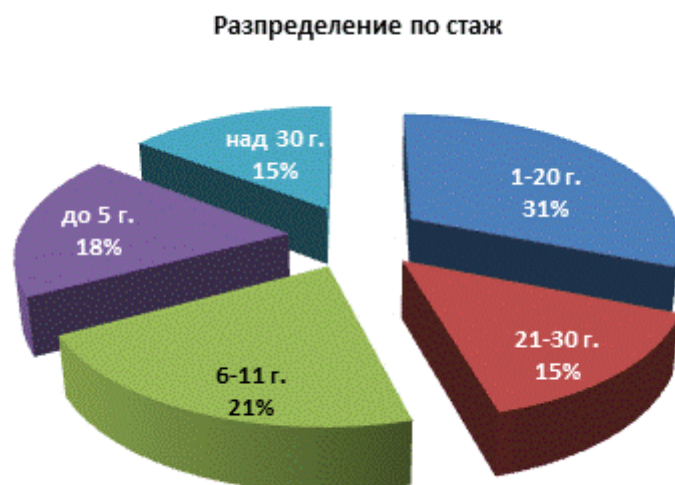
Преобладаваща част от анкетираните са на възраст от 35 до 44 години /32%, като възрастовата група от 25 до 34 години е с минимална разлика /фиг.2/. Може да се обобщи, че преобладаващ процент от респондентите са във възрастовата група от 25 до 44 години /близо 60%/.

ФИГУРА 2: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ПО ВЪЗРАСТ



На фигура 3 е показана характеристиката на анкетираните в зависимост от професионалния опит. Преобладават респондентите с професионален опит от 11 до 22 години. Най малко са анкетираните с опит от 21 до 30 години и над 30 години. Професионалният опит е в съответствие с възрастта на анкетираните. На фигура 4 е показано разпределението на анкетираните по професионални направления на завършеното образование. Преобладават завършилите икономически специалности, след тях са техническите и накрая - информатика и компютърни науки.

ФИГУРА 3: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ



ФИГУРА 4: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ НАПРАВЛЕНИЯ



Тези характеристики на целевата група са основа за анализ на основните теми в проучването. Изводите от изразените мнения в анализа се разглеждат от гледна точка на секторните характеристики, професионалния опит и професионалните направления на завършеното образование.

## Раздел 3. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

Анализът на резултатите от анкетното проучване е представен в четири раздела съгласно структурата на анкетната карта и основните теми, които са обект на проучването:

- Удовлетвореност от придобитата квалификация;
- Предизвикателства в практиката;
- Жизнен цикъл на квалификациите и компетенциите;
- Перспективи за поддържане на квалификацията.

***Респонденти в анкетното проучване са само технически, финансови специалисти и специалисти по компютърни системи. Направените изводи се отнасят само до тях и те не могат да се пренасят като обобщаващи изводи за човешките ресурси у нас. Извадката за анкетното проучване има непредставителен характер.***

### 3.1. УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ПРИДОБИТАТА КВАЛИФИКАЦИЯ

В света на бизнеса конкуренцията расте с всеки изминал ден и нуждата от квалифициран персонал е по-силна от всякога. В основата на успешния бизнес стои най-важната инвестиция - човешкият ресурс. От капацитета на човешките ресурси зависи в голяма степен просперитетата на предприятието или организацията. Откриването на работници и служители, които напълно и точно ще отговорят на стандартите и изискванията за работа и със своите качества ще допринесат за повишаване на имиджа и постигането на резултати на компанията, придобива все по-голямо значение. Когато един човек е поставен на подходяща за него позиция, той има възможността да разгърне пълноценно своя талант и да реализира своите възможности, а това на свой ред прави организацията по-ефективна и печеливша.

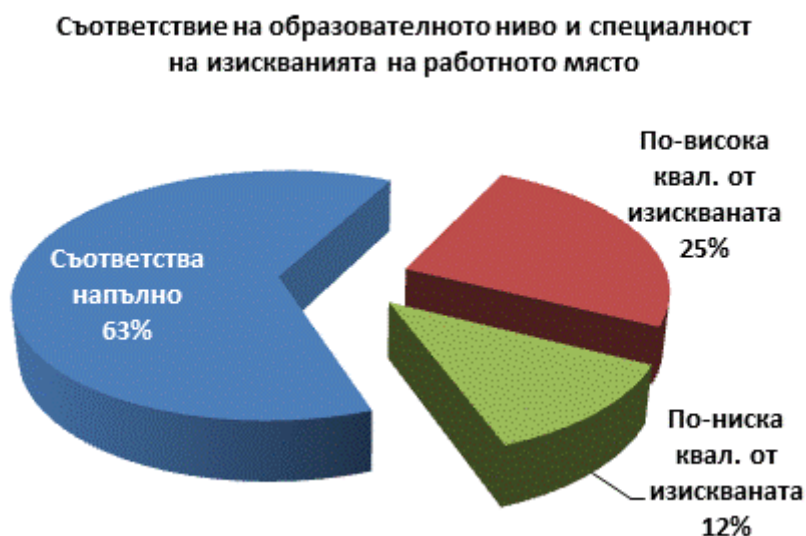
В първия раздел на анкетната карта са поставени въпроси, свързани с полезността на придобитото образование и квалификация за успешната трудова реализация и степента на съответствие на квалификацията на потребностите на работното място.

63% от анкетираните съобщават, че придобитото от тях образователно ниво и специалност в средно и/или висше училище съответства напълно на изискванията за заемане на длъжността. 25% притежават по-висока квалификация от изискваната, а 12% - по-ниска квалификация от изискваната. Анкетираните лица са предимно с висше образование /96%/. Със средно образование са 4% от респондентите.

От данните на анкетното проучване се вижда, че в най-голяма степен съответствие на придобитото образователно ниво и специалност спрямо изискванията на работното място за трите целеви групи на изследването ***/технически, финансови специалисти и специалисти по компютърни системи/*** има в секторите Месопреработване, Електротехника, Консервна промишленост, Специализирано строителство, Търговия на дребно, Химическа промишленост. В сектор Транспорт от 6 анкетираните трима имат по-висока квалификация от изискваната. В сектор Машиностроене 31,82% от анкетираните притежават по-висока квалификация, а в сектор Търговия на едро те са 42,86%. В сектор Информационни технологии /анкетираните 59 специалисти от целевата група/, близо 57% притежават образование и специалност, които отговарят на изискванията на реалната работна среда, 24,14% имат по-високо образование от изискваното, а 18,97% по-ниско от необходимото за длъжността.



ФИГУРА 5: СЪОТВЕТВИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНОТО НИВО И СПЕЦИАЛНОСТ НА ИЗИСКВАНИЯТА НА РАБОТНОТО МЯСТО / ОБЩО/



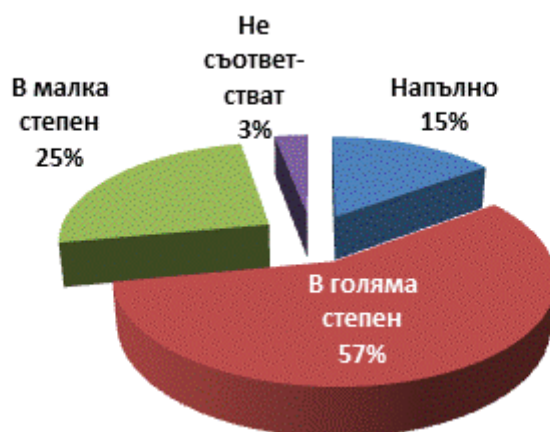
ФИГУРА 6: СЪОТВЕТВИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНОТО НИВО И СПЕЦИАЛНОСТ НА ИЗИСКВАНИЯТА НА РАБОТНОТО МЯСТО /ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ НАПРАВЛЕНИЯ/



Повече от 1/4 от респондентите са на мнение, че придобитите в резултат на образованието знания и умения съответстват на потребностите на практиката в малка степен или не съответстват. Половината от анкетираните смятат, че придобитите знания съответстват на потребностите на практиката /фиг.7 и фиг.8/. В сектор Информационни технологии, където имаме най-много анкетирани, разпределението на предпочетените отговори на въпроса за съответствието на образователното ниво и специалност на изискванията на работното място е следното: напълно – 13,79%; в голяма степен – 51,72%; в малка степен – 25,86%; не съответстват – 8,62%. Респондентите имат професионален опит средно в рамките на 14 години. От тях: 4 човека са с опит до 5 години; 22 д. – с опит до 10 години; 20 д.– с опит до 20 години; 10 д. имат опит до 30 години; трима са с опит над 30 години. Един е със средно образование, останалите 58 са с висше образование – икономическо и в областта на информационните технологии.

В секторите Мехатроника и Транспорт има по-висок процент на несъответствие на придобитите знания и умения на потребностите на практиката. Респондентите са с висше образование и в преобладаващата част са с професионален опит.

ФИГУРА 7: СЪОТВЕТВИЕ НА ПРИДОБИТИТЕ В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПРАКТИКАТА



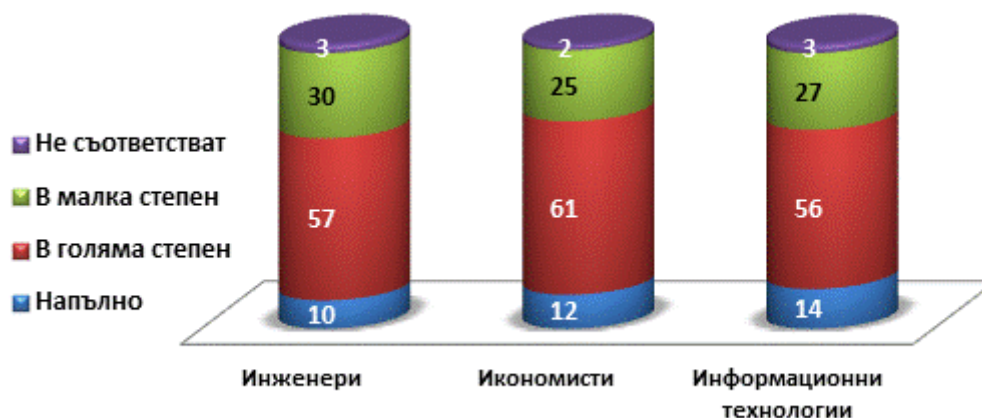
ФИГУРА 8: СЪОТВЕТВИЕ НА ПРИДОБИТИТЕ В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПРАКТИКАТА/ПО СЕКТОРИ/



От данните на фигура 9 се вижда, че неудовлетвореността при инженерите в производството от придобитите в системата на образованието знания и умения е най-висока – 33%. Докато при икономистите удовлетвореността е най-висока – 73%.

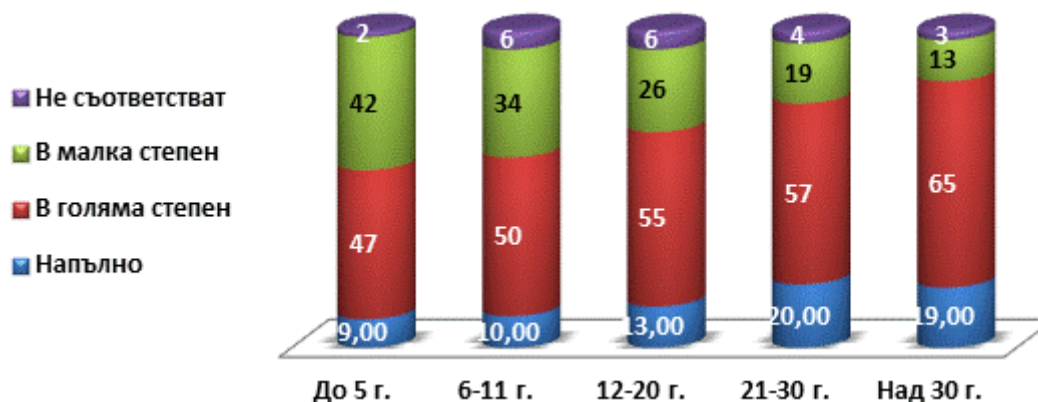


ФИГУРА 9: СЪОТВЕТСТВИЕ НА ПРИДОБИТИТЕ В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПРАКТИКАТА (ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ НАПРАВЛЕНИЯ)



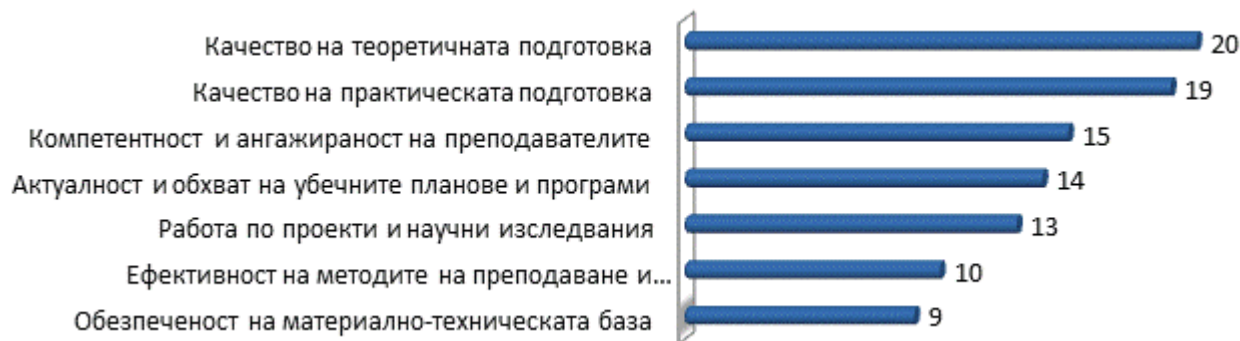
Неудовлетвореността от придобитите в системата на образованието знания и умения намалява с придобиването на опит в практиката. От данните на фигура 10 се вижда, че неудовлетвореността е най-висока при хората с трудов стаж до 5 години.

ФИГУРА 10: СЪОТВЕТСТВИЕ НА ПРИДОБИТИТЕ В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПРАКТИКАТА (ПО ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ)



За 39% от участниците в анкетното проучване придобиването на образование по принцип /теоретична и практическа подготовка/ е полезно за професионалната реализация. С нисък процент са оценени конкретните елементи на образованието спрямо полезността за професионална реализация. Това е показано на фигури 11 и 12. Разминаване между качеството на образованието и изискванията на работното място са свързани с: безопасност с материално техническа база – 9%; ефективност на методите на преподаване и оценяване – 10%; работа по проекти и научни изследвания –13%; компетентност и ангажираност на преподавателите – 15%; актуалност и обхват на учебните планове и програми – 14%; качество на практическата подготовка – 19%. Видно е, че основните елементи на качествено образование според респондентите имат малък принос към полезността на образованието за професионалната реализация. На преден план излизат проблемите за остарялата материално-техническа база, за практическата насоченост на обучението – като програми и методи на преподаване и оценяване. В голяма степен това важи за висшите училища, тъй като респондентите със средно образование са около 4% от цялата извадка.

ФИГУРА 11: ПОЛЕЗНОСТ НА ОБРАЗОВАНИЕТО ЗА ПРОФЕСИОНАЛНАТА РЕАЛИЗАЦИЯ (%)



ФИГУРА 12 ПОЛЕЗНОСТ НА ОБРАЗОВАНИЕТО ЗА ПРОФЕСИОНАЛНАТА РЕАЛИЗАЦИЯ /ПО СЕКТОРИ, В %/



### Изводи:

1. При назначаването на кадри в проучените области работодателите правят компромиси с изискваната квалификация. Почти 40% от анкетираните лица имат квалификация, която не отговаря на изискваната от работното място. Всеки четвърти от тях има по-висока от изискваната, а 12% са с по-ниска квалификация. Този факт е показателен за структурните проблеми на пазара на труда, дължащи се на политиката в образованието, свързана с акредитиране и финансиране на направления и специалности в университетите. На практика на пазара има пресищане от кадри с една квалификация и същевременно остра потребност от кадри с друга квалификация. Липсва работеща

национална система за прогнозиране на потребностите от квалификация в икономическите сектори и региони.

2. Почти всеки трети от анкетираните специалисти заявява, че придобитите като цяло в резултат на образованието знания и умения не съответстват на потребностите на практиката. Напълно удовлетворени от придобитите знания и умения са едва 15% от участниците в проучването. Най-неудовлетворени (в сравнение с останалите две професионални направления) са инженерите в производството. Най-неудовлетворени (в сравнение с останалите възрастови групи) са младите специалисти с трудов стаж до 5 години.
3. Над 60 на сто от анкетираните лица считат, че качеството на получената теоретична и практическа подготовка в университетите не отговаря на потребностите им в процеса на тяхната професионална реализация. Най-силна е неудовлетвореността по отношение на материалната база (91%), методите на преподаване (90%), възможностите за работа по проекти и научни изследвания (87%), актуалност на учебните програми (86%), компетентност и ангажираност на преподавателите (85%).
4. Подготовката на кадрите в образователната система в голяма степен не отговаря на изискванията на работната среда. Този факт е констатиран и при анализиране на резултатите от анкетните проучвания в рамките на проекта през 2011 и 2012 година. Тези несъответствия са сериозна пречка в развитието на конкурентоспособността на българската икономика. Основен приоритет за преодоляване на този проблем е създаването на по-тясна връзка между образование, обучение и бизнес.
5. Важна задача на икономиката е постигане на по-висока конкурентоспособност. Ние изоставяме през последните десетилетия от икономиките на европейските страни по отношение на ключови фактори на растеж, един от които е качеството на образованието и на работната сила. Едно от основните предизвикателства пред възможностите за устойчив растеж е приспособяването на образованието и обучението към изискванията на пазара на труда. Образователната система трябва да се развива на основата на компетентностния подход. Необходима е съвременна материално-техническа база, модерни програми, нови форми на преподаване и оценяване. Необходими са стандарти, които са в съответствие с изискванията на работната среда и потребностите на бизнеса. В тази връзка компетентностните модели и професионалните стандарти, които се разработват в рамките на проекта на БСК, трябва да послужат като основа за разработването на образователни стандарти и програми за образование и обучение. Необходимо е засилване на взаимодействието между професионалните и висшите училища и бизнеса – разширяване на практическото обучение на ученици и студенти, стажантски програми, включване на работодателите в разработването и осъществяването на учебните програми.
6. Подобряването на качествените характеристики на работната сила е свързано с подобряване на качеството на образованието и обучението. В тази връзка са необходими нови подходи за оценяване качеството на образованието, оттук и на неговото финансиране. Успешната реализация на младите хора след излизане от системата на образованието, добрата им подготовка за прилагане на знанията в практиката трябва да бъдат в основата на системите за качество на образованието.

## 3.2. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА

Вторият раздел е посветен на трудностите при постъпване на работа, на основните и допълнителните компетенции, необходими за успешното справяне на работното място, на ролята на образованието за придобиване на тези компетенции.

Данните от анкетното проучване (фиг. 13 и 14) показват, че 12% от респондентите са имали нужда от въвеждащо обучение при постъпване на работа, а 11% са имали нужда от условия за самообучение и усъвършенстване. Включването във въвеждащо обучение и условия за самообучение и усъвършенстване са с най-голяма тежест в секторите Информационни технологии, Електротехника и Химическа промишленост.

С малко по-голяма тежест (13%) е необходимостта от запознаване с организационната структура на предприятието/организацията. Запознаване с пазарната ориентация, номенклатурата на продуктите и услугите, особеностите на клиентите (външни и вътрешни), както и наставничеството, са посочени с по-голяма тежест като необходими за успешното изпълнение на задълженията при постъпване на работа.

Като основно предизвикателство в практиката, за което анкетираните не са били подготвени, са посочени липсата на практически умения (41%) и несъответствието между програмите за обучение и реалните изисквания на работното място (29%). Непознаването на техниката и технологиите, използвани в практиката, е посочено като предизвикателство от 19% от анкетираните служители, а 7% посочват като предизвикателство липсата на компетенции за работа в екип (фигури 15 и 16).

Заетите лица имат нужда най-вече от обучение или самоподготовка, от наставник при постъпване на работа точно, защото им е трудно да направят прехода от учебното заведение към реалната работна среда.

На основата на дадените отговори в анкетната карта е направено ранжиране на основните (водещи за всички, базови) компетенции, което е представено на фигура 17.

Показан е % на всяка компетенция спрямо всичките 2188 отговора. Тук респондентите са имали възможност да изберат до 5 отговора.

На фигура 18 са отразени придобитите в системата на образованието основни компетенции, значими за професионалната реализация.

На фигури 20, 21, 22, 23 и 24 са представени специфичните компетенции, необходими според респондентите за успешната реализация и съответно придобитите в системата на образованието. Представени са 10-те с най-голяма значимост и 5-те с най-малка значимост и от двете групи.

ФИГУРА 13: НЕОБХОДИМО СЪДЕЙСТВИЕ ЗА СПРАВЯНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО ПРИ ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА (%)





ФИГУРА 14: НЕОБХОДИМО СЪДЕЙСТВИЕ ЗА СПРАВЯНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО ПРИ ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА /ПО СЕКТОРИ/



ФИГУРА 15: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА (ОБЩО)

**С какви предизвикателства се сблъскахте в практиката, за които не бяхте достатъчно подготвени в процеса на образование?**



ФИГУРА 16: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА (ПО СЕКТОРИ) - %



ФИГУРА 17: Основни компетенции, значими за професионалната реализация (%)



ФИГУРА 18: Основни компетенции, придобити в образователната система и значими за професионалната реализация (%)



ФИГУРА 19: Съпоставка на основните компетенции, нужни в практиката и придобити в образователната система



ФИГУРА 20: Специфични компетенции, значими за професионалната реализация / 10те най-важни/



ФИГУРА 21: Специфични компетенции, значими за професионалната реализация / 5те по-малко значими/



ФИГУРА 22: Специфични компетенции, придобити в образователната система и значими за професионалната реализация (10-те най-важни) - %



ФИГУРА 23: Специфични компетенции, придобити в образователната система и значими за професионалната реализация (5те по малко значими)- %





ФИГУРА 24: СЪПОСТАВКА НА СПЕЦИФИЧНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ЗНАЧИМИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНАТА РЕАЛИЗАЦИЯ И ПРИДОБИТИ В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА.



Данните от анкетното проучване показват, че в известна степен основните (меки) компетенции, необходими за работното място, се усвояват в системата на образованието. Дефицити и неудовлетвореност в анкетираните лица се наблюдават при компетенциите: „Умения за вземане на решения”, „Умения за работа в екип”, „Комуникативност”, „Иновативност”, „Инициативност”, „Лична ефективност”, „Отговорност”, „Справяне със стрес и напрежение”.

При специфичните компетенции ситуацията е аналогична, като има недостатъчна подготовка по компетенциите: „Работа с нормативна уредба”, „Работа с техническа документация”. Има разминаване между посочените специфични компетенции с най-малка значимост за професионалната реализация и тези, които се усвояват в образователната система с най-малка значимост за работното място. Няма съществени различия по сектори за общите и специфичните компетенции, необходими за професионалната реализация. При анализа на данните трябва да се отчете и това, че еднаквостта и голямото количество на възможните отговори може да повлияе на обективността на отговорите. Независимо от това данните от анкетното проучване дават основание да се изведат основни и специфични компетенции, които са важни за професионалната реализация и които могат да бъдат полезни при актуализиране на учебните програми и съдържание в образователната система.

## Основни компетенции, значими за професионалната реализация

Аналитично мислене

Работа в екип

Отговорност

Умения за вземане на решения

Планиране и организация

Непрекъснато учене и развитие

Комуникативност

Лична ефективност

Внимание към детайла

Работа под напрежение

Етичност и лоялност

## Специфични компетенции, значими за професионалната реализация

Работа с компютър и специални компютърни програми
Анализ и решения
Владеене на чужд език
Събиране и анализ на информация
Работа с техническа документация
Работа с нормативна база
Разработване на документация
Постигане на резултати
Управление на информацията
Финансова компетентност
Работа с вътрешнофирмена документация

Отговорите на анкетиранияте служители за начините, по които усвояват допълнително знания и умения, необходими за работното място, са представени на фигура 25.

ФИГУРА 25: УСВОЯВАНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ



36% от анкетиранияте усвояват знания и умения самостоятелно, като използват книги и компютър. 27% получават помощ от колеги на работното място, а 25% предпочитат организираните форми на обучение. Големи различия по сектори не се наблюдават, което се вижда от фигура 26.

Данните показват, че преобладаваща част от служителите, участници в анкетното проучване са на мнение, че има необходимост от допълнителни знания и умения, свързани с професионалната реализация на конкретно работно място. Предпочетените форми от респондентите водят до извода, че обучението на работното място, съчетано със самоподготовка и дистанционни електронни форми на обучение са изключително важни за поддържане и обновяване на компетенциите и квалификациите. Това е в тясна връзка с темата за динамиката на жизнения цикъл на професиите и квалификациите.

ФИГУРА 26: УСВОЯВАНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ / ПО СЕКТОРИ/- %



#### Изводи:

1. Всеки втори от анкетираните лица посочва, че при постъпване на работа е имал потребност от въвеждащо обучение, което да включва запознаване с бизнес процесите, продуктите и пазарната ориентация на фирмата, с корпоративните политики и системи, както и потребност от създаване на условия за самообучение и усъвършенстване.
2. Основните предизвикателства, с които са се сблъскали 89% от анкетираните при постъпване на работа, са свързани с липсата на практически умения, несъответствие между наученото и реалните изисквания на работното място, липса на познание за техниката и технологиите в предприятието. Този факт илюстрира необходимостта от обучение на студентите в реална работна среда и постигането на оптимален баланс между теоретични и практически знания и умения. Дефицитите в практическите умения се чувстват най-остро в секторите Мебелна промишленост, Месопреработване, Консервна промишленост, Металургия, Млекопреработване, Фасилити мениджмънт, Електроника, Електротехника, Търговия.
3. Съгласно оценката на анкетираните специалисти от трите професионални направления, образователната система не развива в достатъчна степен основни (меки) компетенции, важни за професионалната им реализация, като: „Умения за вземане на решения“, „Умения за работа в екип“, „Комуникативност“, „Иновативност“, „Инициативност“, „Лична ефективност“, „Отговорност“, „Справяне със стрес и напрежение“.

4. Съгласно оценката на анкетираните специалисти от трите професионални направления, образователната система не развива в достатъчна степен някои специфични компетенции, важни за професионалната им реализация, като: „Работа с компютър и специализиран софтуер”, „Работа с нормативна уредба”, „Владеене на втори език”, „Разработване на документация”.
5. Почти всички (99%) от анкетираните лица посочват, че им се е наложило да усвоят допълнителни знания и умения на работното място. За тази цел всеки трети е ползвал самостоятелно специализирана литература и информация от интернет и интранет, както и помощ от колеги; всеки четвърти се е включвал във фирмени и други обучения. Прави впечатление, че сравнително нисък (10%) е броят на анкетираните, които са се включвали във форми на следдипломна квалификация и продължаващо обучение, организирано от университетите. Този факт е показателен за извода, че висшите училища стоят встрани от процеса на продължаващо обучение.
6. Ученето на работното място е важно за качеството и ефективността на работната сила. За повишаване компетентността на работната сила с оглед на професионалната реализация е необходимо да се осъществява интегриран подход, насърчаващ всички форми на учене – неформално, самостоятелно, формално. По отношение на неформалното и самостоятелното учене обаче не са налични ясни мотивиращи инструменти, които да насърчават работодателите да инвестират в обученията на работещите – включително и чрез системи за учене на работното място и признаване на резултати от учене чрез работа, и работещите да инвестират време и ресурси, ако е необходимо, в самообучение. Една от причините за недостатъчната популярност на неформалното и самостоятелното учене е липсата за законови уредби, които да признават тези форми на учене като допълващи компетентностите и при наличие на валидиращи механизми – като едноредни на резултатите от ученето, постигнати чрез участие във формалната образователна система. Необходимо е разработване на конкретни мерки, които да бъдат както национално обхватни в свързаните стратегически документи, така и секторно ориентирани, за да се насърчава участието на заетите лица в различни форми, да се осигурява кариерно развитие и устойчивост на работното място. Предприятията във високо развитите страни ежегодно изразходват за обучение на персонала средства, които възлизат на около 2% от средствата за заплати. В някои страни като Франция, Швеция и Германия преобладават предприятията, за които този процент е двойно по-висок – 4%. Необходимо е да се разработят политики, насочени към:
  - Признаване на ученето на работното място като учебен опит и валидиране на компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път чрез насърчаващи процедури.
  - Стимули за обучение на работното място – финансови, атестиране на труда, увеличаване на отпуските, право на компенсация, гъвкаво работно време, кариерно израстване.
7. Необходимо е да се отчита чрез компетентностните модели и професионалните стандарти динамиката на живот на квалификацията и компетенциите като философия при подготовката на учебните планове и програми в образователната система. Това ще хармонизира съответствието на придобитите и необходимите за работното място компетенции.

8. Самостоятелното обучение и използването на електронни форми за обучение са предпочитани от анкетираните служители, а и практиката показва, че те са ефективни и подходящи за заети лица. Това е свързано с разширяване на възможностите за електронно обучение в рамките на проекта на БСК и на информационната система и инициране на политики за разширяване на възможностите за електронно обучение чрез пълноценно използване на европейските фондове и програми, създаване на методическа рамка и стандарти за електронно обучение на възрастни.

### 3.3. ЖИЗНЕН ЦИКЪЛ НА КВАЛИФИКАЦИИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ

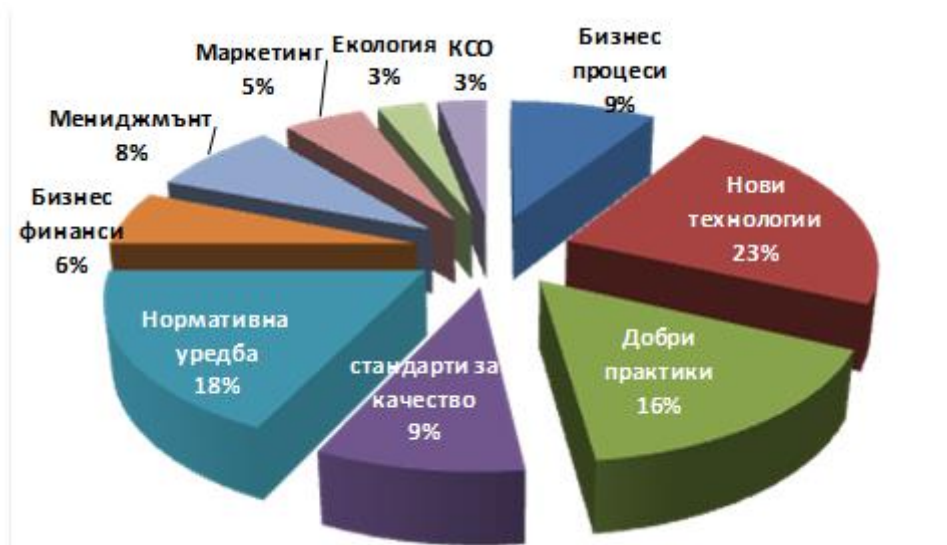
Жизненият цикъл на квалификациите и компетенциите е нова тема, свързана с технологичните промени и динамиката в развитието на производствата и съответно динамиката на компетенциите, които гарантират на работната сила заетост, успешна професионална реализация и възможности за кариерно развитие. Жизненият цикъл на квалификациите и компетенциите в съвременния свят е в основата на прогнозирането и планирането на образователните системи и потребностите на пазара на труда. Такива изследвания тепърва предстои да се правят и това определя значимостта на темата в рамките на анкетното проучване и на проекта на БСК.

В анализа са проучени въпросите, свързани с областите на знанието, които най-често изискват обновяване: периодичността на обновяване на знанията и уменията, мотивите за актуализиране, финансирането, източниците на информация.

Графичните изображения на фигури 27 и 28 показват, че новите технологии, нормативната уредба и добрите практики са областите, в които най-често се налага обновяване на знанията. Т.е. това са динамично променящите се области от знания и системите за образование и обучение трябва да организират своите ресурси в съответствие с тази динамика.

От фигура 28 се вижда, че значителни различия между секторите по тази тема няма.

ФИГУРА 27: ОБЛАСТИ НА ОБНОВЯВАНЕ НА ЗНАНИЯТА





ФИГУРА 28: ОБЛАСТИ НА ОБНОВЯВАНЕ НА ЗНАНИЯТА /ПО СЕКТОРИ/

### В какви области най-често се налага да обновявате знанията си?



Отговорите на респондентите по темата за периодите, честотата на актуализиране на компетенциите, която е тясно свързана с измерването на жизнения цикъл на квалификациите и компетенциите, се виждат на фигури 29, 30, 31.

ФИГУРА 29: ЖИЗЕН ЦИКЪЛ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ



ФИГУРА 30: ЖИЗЕН ЦИКЪЛ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ /ПО ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ /

### На какъв период от време се налага да актуализирате компетенциите си?



ФИГУРА 31: Жизнен цикъл на компетенциите (по сектори)



81% от анкетираните са на мнение, че компетенциите трябва да се актуализират непрекъснато. Най-голям процент, отговорили по този начин, са в секторите Металургия, Мебели, Електроника, Електромобили, Информационни технологии. Половината от респондентите в секторите Консервна промишленост и Фасилити мениджмънт са на мнение, че компетенциите трябва да се подновяват в рамките на 1 година . Около 4% от анкетираните са на мнение, че компетенциите трябва да се обновяват в 5-годишен период от време . Хората с голям професионален опит в по голяма степен имат нужда от осъвременяване на компетенциите. Напълно логично данните показват, че по-малък процент от хората с професионален опит до 20 години имат нужда от обновяване на компетенциите непрекъснато, но по-голям процент от тях имат нужда от обновяване на компетенциите на 1 година .

Изследването показва голяма динамика на жизнения цикъл на компетенциите и необходимостта от създаване на условия за компетентностен подход в образованието и обучението в тясна връзка с потребностите на работната среда. Това извежда на преден план политиките за учене на работното място и използването на динамични форми на обучение, главно дистанционни и електронни, които са в унисон с бързо променящите се изисквания към квалификациите и компетенциите.

Образователната система реализира услуга и предоставя завършен продукт под формата на квалификация и образователна степен. Съгласно Европейската и респективно Националната квалификационна рамка, образованието трябва да завършва и да се измерва с т.нар. „результати от ученето” – знания, умения и компетентности. Ако сравним жизнения цикъл на образователния продукт с жизнения цикъл на всеки друг продукт, ще видим, че той преминава през четири фази/етапи (фигура 32):

ФИГУРА 32: Жизнен цикъл на компетенциите /продължителност на етапите по професионални направления/



Този документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд по Проект BG051PO001-2.1.06. Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенцията по заетостта.

#### I. Етап на въвеждане

Придобиване на образователна и квалификационна степен. За изследваните професионални направления (инженери, IT, икономисти) този етап е с продължителност 4-5 г. в зависимост от степента на образование – бакалавър, магистър.

#### II. Етап на растеж

Период, в който се адаптират и валидират придобитите от обучението знания и се доразвиват умения, свързани с успешното представяне в практиката. Според анкетиранияте специалисти този период е около една година. Ако завършилият специалист работи на позиция, която изисква по-ниска квалификация или остане продължително време без практически опит по специалността, която е завършил в университета, веднага след придобиването на квалификация започва период на спад в компетенциите.

#### III. Етап на зрелост

Етап на продължаващо обучение, в който се надграждат, актуализират и усъвършенстват знанията, уменията и компетентностите в съответствие с изискванията на работното място и професията. Според данните от проучването този период е с различна продължителност за всяко професионално направление. Така например при инженерите и финансистите той е около 2 години, а при IT специалистите по-кратък – 1 година. Всъщност етапът на зрелост на компетенциите е непрекъснат процес. Конкретните срокове са посочени като граница за стартиране на този процес. Ако не бъдат спазени тези граници, неизбежно настъпва т.н. „спад в компетенциите“.

#### IV. Етап на спад в компетенциите

Ако квалифицираният специалист не практикува по специалността или не продължава да инвестира в своите знания и умения (не се усъвършенства), придобитите по време на обучението знания и умения остаряват или не отговарят на изискванията на динамично променящата се среда. В компетенциите започват да се очертават и задълбочават дефицити, които водят до изоставане в работата и до постепенно отпадане от



професионална реализация на пазара на труда. Според данните от проучването този период е с различна продължителност за всяко професионално направление. При инженерите той е около 4 г., при финансистите – около 6 години, а при IT специалистите значително по-кратък – 2 години.

От данните, представени на фигури 33 и 34, се вижда, че самообучението, краткосрочното обучение с откъсване от работа, електронното обучение и обучението на работното място са предпочитаните форми с по-голяма тежест пред останалите. В тясна връзка с предпочитаните форми за актуализиране на компетенциите са възможностите на интернет и специализираната литература. Може да се направи изводът, че трябва да се съчетават оптимално формите за усвояване на знания и умения с малък бюджет от време и висока ефективност, достъпност, унифицираност и възможност за индивидуална работа и самоподготовка.

ФИГУРА 33 Предпочитани подходи за актуализиране на знанията



ФИГУРА 34 Предпочитани възможности за актуализиране на знания (%)



Причините за обновяване на знанията са представени на графиката във фигура 35. Те са свързани преди всичко с необходимостта от лично усъвършенстване и развитие, следвани от въвеждането на нови технологии и потребностите на клиентите. С по малко значение са промени в предприятието, в заеманата длъжност и мястото на работа.

ФИГУРА 35 Причини за актуализиране на компетенциите.



ФИГУРА 36 ФИНАНСОВО ОСИГУРЯВАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО

**Кой трябва да финансира участието Ви в различни форми на обучение с цел повишаване на квалификацията?**



Участниците в анкетното проучване посочват (фигура 36), че обучението за повишаване и актуализиране на квалификацията трябва да се финансира преди всичко от работодателя и заетото лице (39%), от държавата и работодателя (29%), само от работодателя (23%). Едва 7% от анкетираните са на мнение, че обучаваните лица трябва да финансират сами повишаването на квалификацията си. Съществени секторни различия по тази тема няма. При динамиката на квалификацията и компетенциите и намаляващия им жизнен цикъл трябва да се създадат условия за нови, интерактивни форми на обучение с използване на информационните технологии и други съвременни технологии, които правят ученето бързо и лесно достъпно независимо от време и място.

Заедно с това се вижда, че нараства ролята на работодателите в процеса на квалификацията на работната сила, което е свързано с осигуряване на мотивираща среда за обучение в предприятията и за валидиране на знания и умения, придобити в работна среда.

**Изводи:**

1. Над 90% от изследваните лица посочват, че им се налага да обновяват знанията си в области като „нови технологии”, „добри практики”, „нормативна уредба”, „бизнес процеси”, „стандарты за качество”, „мениджмънт”, „маркетинг”, „бизнес финанси”.
2. Над 80% от анкетираните твърдят, че практиката им изисква непрекъснато обновяване на знанията и уменията веднага след придобиване на съответната квалификация и образование. Около 5% считат, че това трябва да става в период от една година и 4% – в период от 5 години. Този факт е красноречиво доказателство за това, че ученето през целия живот не е просто лозунг, а перманентна потребност, свързана с личната ефективност и устойчивост на заетостта. Жизненият цикъл на компетенциите е най-кратък при ИТ специалистите – 4 г., при инженерите в производството е 7 г., при икономистите – 9 г. Тези резултати подсказват, че е необходима концептуална промяна в дейността на образователните институции. Промяна, която трябва да обхване както процеса на придобиване, така и процеса на актуализиране и усъвършенстване на професионалната квалификация. Категорично се налага изводът, че в съвременните условия придобиването на една квалификация без по-нататъшното нейно усъвършенстване и актуализиране може да доведе до отпадане от пазара на труда.
3. Около 85% от участниците в проучването посочват, че актуализирането на компетенциите и квалификацията като цяло се налага от фактори, свързани с необходимостта от непрекъснато професионално развитие на работното място, като:

„необходимост от усъвършенстване“, „промяна в нормативната уредба и изисквания към работното място“, „въвеждане на нови технологии“, „промяна в изискванията на клиентите“, „промяна в бизнес стратегията“. Само 15% посочват, че актуализирането на компетенциите е свързано с промяна в длъжността или местоработата.

4. Резултатите от проучването водят до заключението, че поради липсата на адекватно кариерно (професионално) ориентиране и система за прогнозиране на потребностите от квалификация държавата изразходва неефективно огромни средства за образование. По данни от одита на Сметната палата само 25% от завършилите университети започват работа на позиция, изискваща висше образование. Процентът на тези, които заемат позиция, изискваща специалността, която са завършили във ВУ, е още по-малък. Оставането без работа за продължителен период, липсата на опит, невъзможността да се усъвършенстват знанията и уменията в реална практическа среда водят до деквалификация при не малък брой дипломирани специалисти.
5. След като продължаващото обучение е също толкова важно колкото придобиването на образователна степен и квалификация, логично е да се зададе въпросът: Кой трябва да осигури финансирането на този процес? Около 30% от анкетиранията лица смятат, че финансирането на продължаващото обучение трябва да се осигури чрез поделение на разходите между работодателя и наетия специалист. 29% смятат, че то трябва да се финансира от държавата и работодателите. Около 7% от изследваните смятат, че всеки сам трябва да поеме разходите си за продължаващо обучение и 2%, че това е задължение само на държавата. Очевидно преобладаващата част от анкетиранията са на мнение, че трябва да има смесен подход във финансирането. Действащата нормативна уредба и особено разделът „Квалификация“ на Кодекса на труда са твърде остарели и не предоставят достатъчно гъвкави възможности в интерес и на двете страни в трудовите отношения. Няма механизми, насърчаващи и защитаващи риска от инвестициите на работодателите в развитието на човешкия капитал; няма мотивация за усъвършенстване на квалификацията от страна на работната сила; няма регламент и практика за създаване на секторни и регионални фондове, насочени към усъвършенстване капацитета на работната сила и пр.
6. Динамиката на икономическото и технологичното развитие предполага една по-голяма динамика на потребностите от обновяване на квалификациите и компетенциите. Това изисква от една страна изследвания на жизнения цикъл на компетенциите, от друга страна – по-голяма адаптивност на програмите и формите за повишаване на квалификациите и актуализиране на компетенциите. Тази необходимост се потвърждава от данните в анкетното проучване, че е необходимо непрекъснато обновяване на знанията и уменията.
7. Необходими са промени в системите, предоставящи образование и квалификация по отношение на нови, по-гъвкави форми и методи на обучение. Съвременното съдържание трябва да се преподава интерактивно, достъпно като място и време, с по-голяма практическа насоченост и пълноценно използване на информационните технологии. Проектът на Българска стопанска камара и създадената информационна система за оценка на компетенциите с каталозите и информационните й ресурси могат да бъдат полезни на потребителите – работодатели, заети лица, институции в системата на образованието и обучението, с информация за динамиката на компетенциите на работното място и възможностите за оценка, самооценка и електронно обучение по ключови компетенции.

### 3.4. ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

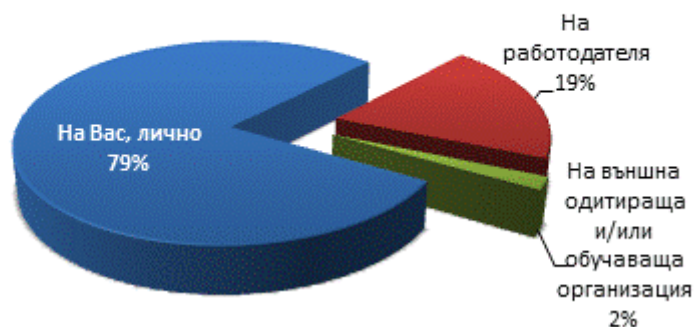
Темата за жизнения цикъл на квалификациите и компетенциите е тясно свързана с мотивите и инициативата за усъвършенстване и поддържане на квалификациите. Основният мотив за повишаване на квалификацията, посочен от анкетиранияте, е стремежът към професионално усъвършенстване, следван от кариерното израстване и стремежа към самоусъвършенстване (фигура 37). Мотивите са в унисон с посочените в третия раздел причини за повишаване на квалификацията. Инициативата за повишаване на квалификацията за преобладаващата част от респондентите е лична и за една малка част (19,31%) – на работодателите (фигура 38).

ФИГУРА 37 МОТИВИ ЗА АКТУАЛИЗИРАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ



ФИГУРА 38 ИНИЦИАТИВА ЗА ПОВИШАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

**На кого трябва да е инициативата за повишаване на Вашата квалификация?**



**Изводи:**

1. Изследваните лица разбират значението на продължаващото обучение и необходимостта от актуализиране на компетенциите за тяхната устойчивост на пазара на труда. Всеки втори от тях е посочил, че основните мотиви в тази връзка са свързани с професионалното усъвършенстване, израстване и управление на кариерата през целия живот.
2. Що се касае до специфичните ползи от актуализирането на компетенциите, анкетиранияте са сравнително по-колебливи и сдържани в отговорите си. Възможност за

повишаване на възнаграждението виждат 11% от анкетираните. Възможност за придобиване на нови умения, самоусъвършенстване и намиране на по-добра работа – 24%. Гаранции за стабилност на работното място виждат 2%, възможност за добро представяне и положителна оценка от работодателя – 5%. Данните от проучването показват, че все още фирмените политики и системи за стимулиране и управление на трудовото представяне не са обвързани в достатъчна степен и не формират мотивация за развитие на компетенциите на работната сила.

3. Около 80% от специалистите, участвали в изследването, смятат, че инициативата за повишаване на квалификацията и компетенциите трябва да бъде тяхна. Около 20% прехвърлят тази отговорност на работодателите или на други външни институции.

## Раздел 4. ПРИЛОЖЕНИЯ

### 4.1. ВЪПРОСНИК ЗА ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ

#### Уважаема госпожо/господине,

Благодарим Ви, че се отзовахте на поканата за участие в настоящото проучване. То се провежда в рамките на проект: „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Проектът се реализира от Българска стопанска камара (БСК), съвместно със социалните партньори КНСБ и КТ „Подкрепа” и има за цел да идентифицира потребностите и да предложи ефективни бизнес модели за развитие потенциала на работната сила. Повече за проекта за изграждане на Информационна система за оценка на компетенциите (ИСОК) на работната сила можете да получите на адрес [www.competencemap.bg](http://www.competencemap.bg), а за самата система на адрес <http://mycompetence.bg>.

Въпросите в анкетната карта са насочени към специалистите по технически науки – инж. механик, инж. технолог, инж. автоматизация на производството и др.; специалисти по компютърни системи – системен администратор, администратор компютърни системи и др.; финансови специалисти – счетоводители, касиери, ревизори и др.

Попълването на въпросника ще Ви отнеме не повече от 30 минути. Молим Ви да отговаряте последователно и без пропуски на въпросите в зависимост от дадените указания към тях.

#### УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ПРИДОБИТАТА КВАЛИФИКАЦИЯ

1. Придобитото от Вас образователно ниво и специалност (в средно или висше училище) съответстват ли на изискванията за изпълнение на трудовите Ви задължения в реална работна среда?  
 Съответстват напълно;  
 Притежавам по-висока квалификация от изискванията;  
 Притежавам по-ниска квалификация от изискванията.
2. До каква степен придобитите в резултат на Вашето образование знания и умения съответстват на потребностите на практиката?  
 Напълно;  
 В голяма степен;  
 В малка степен;  
 Не съответстват.
3. Какво от образователния процес е полезно за професионалната Ви реализация? Може да посочите повече от един отговор.  
 Актуалност и обхват на учебните планове и програми;  
 Качество на теоретичната подготовка;  
 Качество на практическата подготовка  
 Компетентност и ангажираност на преподавателите;  
 Ефективност на методите на преподаване и оценяване;  
 Работа по проекти и научни изследвания;  
 Обезпеченост на материално-техническата база;  
 Друго какво?



#### ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРАКТИКАТА

4. Какъв вид съдействие Ви е било необходимо за успешното изпълнение на задълженията при постъпване на работа в настоящата организация? Може да посочите повече от един отговор.
- Запознаване с историята и бизнеса на фирмата (мисия, визия, ценности, стратегия);
  - Запознаване с пазарната ориентация, номенклатурата на продуктите и услугите, особености на клиенти (външни и вътрешни);
  - Запознаване с организационната структура на фирмата;
  - Запознаване с бизнес процесите;
  - Запознаване с корпоративните политики и системи;
  - Включване във въвеждащо обучение;
  - Наставничество (менторство);
  - Своевременна обратна връзка;
  - Личен план за развитие;
  - Условия за самообучение и усъвършенстване;
  - Друго какво?
5. С какви предизвикателства се сблъскахте в практиката, за които не бяхте достатъчно подготвени в процеса на образование? Възможен е повече от един отговор.
- Несъответствие между програмите за обучение и реалните изисквания на конкретната работно място;
  - Липса на практически умения;
  - Непознаване на техниката и технологията използвани в практиката;
  - Липса на компетенции за работа в екип;
  - Друго какво?
6. Кои от изброените по-долу **основни** (ведещи за всички, базови) компетенции и области от компетенции, определяте като най-значими за успешната Ви реализация? Моля изберете до 5 компетенции!
- Аналитично мислене;
  - Работа в екип;
  - Лична ефективност;
  - Планиране и организиране;
  - Управление на конфликти;
  - Комуникативност;
  - Иновативност;
  - Умения за вземане на решения;
  - Отговорност;
  - Внимание към детайла;
  - Работа под напрежение;
  - Справяне с изискванията за безопасност и здраве при работа;
  - Общуване;
  - Инициативност;
  - Техническа експертиза;
  - Ангажираност с организацията;



- Ориентация към качество;
- Непрекъснато учене и развитие;
- Ориентираност към резултати;
- Етичност и лоялност;
- Други какви?

7. Кои от тях придобихте по време на Вашето образование? Моля изберете до 5 компетенции!

- Аналитично мислене;
- Работа в екип;
- Лична ефективност;
- Планиране и организиране;
- Управление на конфликти;
- Комуникативност;
- Иновативност;
- Умения за вземане на решения;
- Отговорност;
- Внимание към детайла;
- Работа под напрежение;
- Справяне с изискванията за безопасност и здраве при работа;
- Общуване;
- Инициативност;
- Техническа експертиза;
- Ангажираност с организацията;
- Ориентация към качество;
- Непрекъснато учене и развитие;
- Ориентираност към резултати;
- Етичност и лоялност;
- Други какви?

8. Кои от изброените по-долу **специфични за професията** компетенции и умения определяте, като най-важни за успешната Ви реализация? Моля изберете до 5 компетенции!

- Разработване на документация;
- Работа с компютър и специални компютърни програми;
- Работа с вътрешнофирмена документация;
- Работа с техническа документация;
- Работа с инструменти и технологии;
- Работа с нормативна база;
- Работа с производствено оборудване;
- Работа със стандарти;
- Подготовка на технически инструкции за работа;
- Контрол на производствения процес;
- Планиране (машини, оборудване, ремонти, материали);
- Постигане на резултати;





- Анализ и решения;
- Владее на чужд език;
- Управление на информацията;
- Умения за техническа експертиза;
- Използване и внедряване на научни модели, методи и подходи за разрешаване на проблеми;
- Финансова компетентност;
- Познания за стандарти и изисквания;
- Нормативна компетентност;
- Познание и управление на процеси;
- Събиране и анализ на информация;
- Работа в информационни мрежи;
- Участие в проектни екипи. Умение да проектира и внедрява;
- Други какви?

9. Кои от тях придобихте по време на Вашето образование? Моля изберете до 5 компетенции!

- Разработване на документация;
- Работа с компютър и специални компютърни програми;
- Работа с вътрешнофирмена документация;
- Работа с техническа документация;
- Работа с инструменти и технологии;
- Работа с нормативна база
- Работа с производствено оборудване;
- Работа със стандарти;
- Подготовка на технически инструкции за работа;
- Контрол на производствения процес;
- Планиране (машини, оборудване, ремонти, материали);
- Постигане на резултати;
- Анализ и решения;
- Владее на чужд език;
- Управление на информацията;
- Умения за техническа експертиза;
- Използване и внедряване на научни модели, методи и подходи за разрешаване на проблеми;
- Финансова компетентност;
- Познания за стандарти и изисквания;
- Нормативна компетентност;
- Познание и управление на процеси;
- Събиране и анализ на информация;
- Работа в информационни мрежи;
- Участие в проектни екипи. Умение да проектира и внедрява;
- Други какви?

10. Как усвоявате допълнително знанията и уменията, необходими за успешното Ви представяне на работното място?

- Нямах нужда от допълнителни знания и умения;
- Самостоятелно, с книга и компютър;
- Включване в обучение за повишаване на квалификацията или преквалификация;
- Следдипломна квалификация;
- Помощ от колеги на работното място;
- Друго какво?

### ЖИЗЕН ЦИКЪЛ НА КВАЛИФИКАЦИИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ

11. В какви области най-често се налага да обновявате знанията си?

- Бизнес процеси;
- Нови технологии;
- Добри практики;
- Стандарти за качество;
- Нормативна уредба;
- Бизнес финанси;
- Мениджмънт;
- Маркетинг;
- Екология;
- Корпоративна социална отговорност;
- Друго какво?

12. На какъв период от време се налага да актуализирате компетенциите си? Възможен е само един отговор.

- Непрекъснато;
- 1 година;
- 5 години;
- 10 години;
- Друго какво?

13. Какво налага актуализиране на компетенциите и квалификацията Ви? Моля да изберете до три отговора.

- Промяна в местоработата;
- Промяна в заеманата длъжност;
- Промяна в стратегията и плановете на предприятието;
- Въвеждане на нова технология;
- Промяна в нормативната уредба;
- Промяна в изискванията на клиентите;
- Потребност от системно лично усъвършенстване и развитие;
- Друго какво?



14. Кои от предложените подходи бихте предпочели за да промените, повишите или актуализирате квалификацията си?

- Редовно обучение в университет;
- Задочно обучение в университет;
- Дистанционно обучение в университет;
- Следдипломна квалификация;
- Специализация в чужбина;
- Електронно обучение (онлайн);
- Краткосрочно обучение чрез външна организация с откъсване от работа;
- Обучение в предприятието без откъсване от работа;
- Обучение на работното място;
- Валидиране и удостоверяване със сертификат на знания и умения, придобити по неформален път чрез практика и самостоятелно учене;
- Самоусъвършенстване чрез проучване на нова информация и добри практики;
- Друго какво?

15. Кой трябва да финансира участието Ви в различни форми на обучение с цел поддържане и повишаване на квалификацията?

- Държавата;
- Работодателя;
- Вие лично;
- Съвместно – държавата и работодателя;
- Съвместно – работодателя и Вие лично.

16. Кои източници на информация предпочитате, за да разширявате и актуализирате професионалните си знания?

- Интернет;
- Специализирана литература;
- Специализирани списания и други периодични издания;
- Конференции и семинари;
- Срещи за обмяна на опит;
- Разговори с опитни колеги;
- Обратна връзка от прекия ръководител;
- Обучение и консултиране от външна организация;
- Други какви?

#### **ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА**

17. Кои са мотивите за поддържане и обновяване на квалификацията Ви?

- Професионално израстване – кариера;
- Възможност за повишаване на възнаграждението;
- Подчиняване на изисквания на ръководството;
- Придобиване на знания и информиране;
- Професионално усъвършенстване;



- Сигурност на работното място;
- Развитие на нови умения;
- Придобиване на преносими компетенции – по-широки възможности за трудова заетост;
- Стремех за постигане на отлични резултати в професията;
- Самоусъвършенстване.

18. На кого трябва да е инициативата за повишаване на Вашата квалификация?

- На работодателя;
- На Вас лично;
- На външна обучаваща организация;
- На външна одитираща или контролираща институция.

#### ОБЩИ ДАННИ ЗА РЕСПОНДЕНТА

Възраст.....

Пол.....

Придобит професионален опит/години/.....

Образователно ниво: .....

- специалност.....
- учебно заведение.....
- година на завършване.....

Допълнителна квалификация.....

Икономически сектор (отрасъл).....

Фирма.....

Име и фамилия.....

- Бих искал да ми изпратите обобщения анализ по електронна поща
- Бих искал да получавам новини и информация за хода на изпълнението на проекта за оценка на компетенциите по електронна поща

***Благодарим Ви за участието!***



## СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

фигура 1: Разпределение на анкетираните предприятия по сектори .....	12
фигура 2: Разпределение на респондентите по възраст .....	12
фигура 3: Разпределение на респондентите по професионален опит .....	13
фигура 4: Разпределение на респондентите по професионални направления .....	13
фигура 5: Съответствие на образователното ниво и специалност на изискванията на работното място / общо/.....	15
фигура 6: Съответствие на образователното ниво и специалност на изискванията на работното място /по професионални направления/ .....	15
фигура 7: Съответствие на придобитите в образователната система знания и умения на изискванията на практиката.....	16
фигура 8: Съответствие на придобитите в образователната система знания и умения на изискванията на практиката/по сектори/ .....	16
фигура 9: Съответствие на придобитите в образователната система знания и умения на изискванията на практиката (по професионални направления) .....	17
фигура 10: Съответствие на придобитите в образователната система знания и умения на изискванията на практиката (по професионален опит).....	17
фигура 11: Полезност на образованието за професионалната реализация (%) .....	18
фигура 12: Полезност на образованието за професионалната реализация /по сектори, в %/.....	18
фигура 13: Необходимо съдействие за справяне на работното място при постъпване на работа (%).....	20
фигура 14: Необходимо съдействие за справяне на работното място при постъпване на работа /по сектори/.....	21
фигура 15: Предизвикателства в практиката (общо).....	21
фигура 16: Предизвикателства в практиката (по сектори) - %.....	22
фигура 17: Основни компетенции, значими за професионалната реализация (%).....	22
фигура 18: Основни компетенции, придобити в образователната система и значими за професионалната реализация (%) .....	23
фигура 19: Съпоставка на основните компетенции, нужни в практиката и придобити в образователната система.....	23
фигура 20: Специфични компетенции, значими за професионалната реализация / 10те най-важни/.....	24
фигура 21: Специфични компетенции, значими за професионалната реализация / 5те по-малко значими/ .....	24
фигура 22: Специфични компетенции, придобити в образователната система и значими за професионалната реализация (10-те най-важни) - %.....	24
фигура 23: Специфични компетенции, придобити в образователната система и значими за професионалната реализация (5те по малко значими)- %.....	24
фигура 24: Съпоставка на специфичните компетенции, значими за професионалната реализация и придобити в образователната система.....	25
фигура 25: Усвояване на допълнителни знания и умения .....	26
фигура 26: Усвояване на допълнителни знания и умения / по сектори/- % .....	27
фигура 27: Области на обновяване на знанията.....	29
фигура 28: Области на обновяване на знанията /по сектори/ .....	30
фигура 29: Жизнен цикъл на компетенциите .....	30
фигура 30: Жизнен цикъл на компетенциите /по професионален опит / .....	30
фигура 31: Жизнен цикъл на компетенциите (по сектори).....	31
фигура 32: Жизнен цикъл на компетенциите /продължителност на етапите по професионални направления/.....	32
фигура 33: Предпочитани подходи за актуализиране на знанията .....	33
фигура 34: Предпочитани възможности за актуализиране на знания (%) .....	33
фигура 35: Причини за актуализиране на компетенциите. ....	33
фигура 36: Финансово осигуряване на обучението.....	34
фигура 37: Мотиви за актуализиране на компетенциите .....	36
фигура 38: Инициатива за повишаване на квалификацията .....	36