

## ПРИЛОЖЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СХЕМИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

[проф. д-р Никола Георгиев](#)

### Резюме

Развитието на човешкия капитал изисква извършването на много инвестиции. Те могат реално да се преценят и осъществят от индивида, стопанската организация, държавата. Ползността на инвестициите се оценява в зависимост от ефективността, която допринасят за развитието на субектите и реализацията на техните знания, умения, навици. Европейският съюз също финансира различни проекти и схеми за безработни и заети лица свързани с развитието на човешкия фактор: “Отново на работа”, “Развитие”, “Адаптивност”, “Аз мога”. Направили сме опит да очертаем основните характеристики на горепосочените схеми. Анализирали сме ги по отношение тяхната реализация, като поставихме акцента върху два региона с най-висока безработица – Монтана и Смолян. Особено внимание отделихме на схемата „Аз мога” и по-специално на връзките и анализите на статистическите данни с тези от емпиричното проучване сред доставчиците на услуги и включените в схемата лица. Използвани са данни от Агенцията по заетостта, мнения на експерти и специалисти, заети с реализирането на схемите, като въз основа на анализа достигнахме до съответни изводи и предложения.

**Ключови думи:** човешки капитал, европейски схеми, схеми за заети лица, схеми за безработни лица, обучителни организации

**JEL:** A14

## APPLICATION OF THE EUROPEAN SCHEME FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN BULGARIA

[Nikola Georgiev, Assoc. Prof. Ph.D.](#)

### Abstract

Human capital development requires an investment of many. They are actually able to assess and implement the individual, business organization, state. Usefulness of the investment is assessed in terms of effectiveness, which contribute to the development and implementation of the subjects of their knowledge, skills and habits. The European Union has also funded various projects and schemes for unemployed and employed persons associated with the development of the human factor: "Back to Work", "Development," "Adaptability," "I can". We have tried to outline the main features of the above schemes. We analyzed them in terms of their realization, and put emphasis on two regions with the highest unemployment rate - Montana and Smolyan. Particular attention spent on the scheme "I" and in particular the links and analysis of statistical data with those from empirical research among service providers and individuals involved in the scheme. The data from the Employment Agency, opinions of experts and professionals engaged in implementing the schemes based on the analysis reached the conclusions and proposals.

Никола Георгиев

**Key words:** human capital, European schemes, schemes to employed persons, unemployed persons schemes, training organizations  
JEL A14

### **Въведение**

Настоящият проект е част от съвместния Българо-Руски проект „Съвременни измерения и предизвикателства пред бедността в България и Русия”. Използването на съвременния инструментариум и най-вече неговото приложение за развитието на човешкия капитал в различните региони на страната представлява начин за намаляване на безработицата, а от там и получаване на съответни доходи и понижаване на бедността.

Агенцията по заетостта, чрез своите структурни звена Дирекции Бюра по труда, предлага алтернативни схеми, програми и мерки за заетост, които са насочени към подобряване на икономическия статус на работодателите – от една страна и от друга – повишаване квалификацията и преквалификацията както на безработни, така и на заети по трудов договор или самонаети лица.

Информацията, с която разполагаме е предоставена от Агенцията по заетостта, Дирекция „Регионална служба по заетост” – Монтана, Дирекция „Бюро по труда” – Смолян, Националната статистика и най-вече от експертите и служителите, заети с реализацията на посочените схеми, както и от самите обучаващи се в регионите лица.

Основната **цел** на проекта е да се анализират използваните в настоящия момент Европейски схеми за развитието на човешкия капитал. Целта се декомпозира на следните **задачи**: да се разкрие състоянието на доставчиците на схеми за развитието на човешкия капитал; да се посочат положителните и негативните страни в хода на практическата реализация; да се открият причините възпрепятстващи тяхната реализация; да се разкрият мотивите за включването на безработните, заетите и самонаетите лица в разглежданите схеми; да се разкрие ефекта от обучението. В настоящото изложение не могат да бъдат засегнати всички поставени задачи, затова сме посочили най-съществените.

Обект на изследването са: безработните лица, които са включени в разглежданите схеми; заетите лица; работодателите, които индиректно участват в тяхната реализация .

### **I. Инвестиране в човешкия капитал**

Съвременното икономическо развитие изисква непрекъснато усъвършенстване и обновяване на човешкия капитал. Акумулирането на опит и знания представлява един непрекъснат процес, който е продиктуван от развитието на обществото и икономиката на знанието.

Категорията „човешки капитал” води началото си преди повече от две десетилетия. Понякога този термин се използва нееднозначно. Най-често човешкия капитал се определя като *съвкупност от черти, които са присъщи на индивида и които му предоставят възможност да получава доходи, както за себе си, така и за организацията, в която работи.*

Човешкият капитал може да се разгледа в *широк* и *тесен* смисъл. В *широкия* смисъл на думата той се дефинира като интензивен производителен фактор за развитието на икономиката, обществото и семейството, включващо образователното равнище на персонала, знания, инструментариума използван

Никола Георгиев

за интелектуалния и управленския труд, средата на обитаване както, и тази, в която се осъществява трудовата дейност, обезпечавачи ефективно и рационално функциониране на човешкия капитал<sup>1</sup>. В *тесния* смисъл на думата той се разглежда като съчетание от знание, интелект, умение, опит, компетенции, мотивация, здраве, необходими за удовлетворяване на многообразните човешки потребности.

Така разгледан човешкия капитал може да се представи като функция на възможностите на хората, на човешките усилия, посредством които се развиват и умножават способностите.

При изучаването на човешкия капитал трябва да се имат предвид някои основни социално-демографски характеристики като пол, възраст, психическо състояние и други. Човешкият капитал е обвързан с човека, с неговата личностна страна, която се формира въз основа на инвестиции в образованието, квалификацията, производствения опит, които осигуряват на индивида възможност да се включи в трудовата дейност.

Нарастването на човешкия капитал изисква солидни инвестиции. Те обаче могат прецизно да се преценят и реално да се осъществяват от самия индивид, от стопанската организация, в която същия работи или от различни държавни институции. Инвестициите винаги се разглеждат от гледна точка на резултата, който допринасят на субектите, в които се инвестират и тези, които я реализират. Субектите, които инвестират преценяват ползата от инвестициите в човешкия капитал, като съпоставят извършените разходи с приходите, с ползите, които ще бъдат реализирани.

Когато поставяме акцента върху развитието на човешкия капитал не е достатъчно да анализираме само общото обучение, но и специализираното такова, което кореспондира с възможностите, с перспективите за развитие на съдържанието на труда на работните места, както и възможността за използване на различни програми и схеми, финансирани от Националния бюджет или от Европейския социален фонд.

Съществува възможност да се получи известно разминаване в инвестиционната стратегия от гледна точка на работодателя и индивида. От позициите на работодателя избора на инвестиционна стратегия е съобразен с развитието на онези професионални качества, които са обвързани предимно с нарастване на икономическите резултати и естествено максимизиране на печалбата на фирмата. Докато индивида може да предпочете инвестиционна стратегия, която му предлага възможност за по-широка професионална подготовка, като му позволи в бъдеще да бъде по-мобилен и гъвкав на пазара на труда при търсене на подходяща работа.

Както вече посочихме формирането и нарастването на човешкия капитал в количествено и качествено отношение е съпроводено с извършването на определени инвестиции. Източниците за финансиране на човешкия капитал могат да се разгледат комплексно, тъй като всеки елемент от човешкия капитал може да се финансира не само от един от източник, а от няколко.

Тези инвестиции са свързани с разход на финансови ресурси, които при определени обстоятелства и време се очаква да се възвърнат.

Възвръщаемостта на извършения разход в разглежданата насока не винаги е възможна. Инвестирането в човешкия капитал понякога може да доведе до нежелани резултати, независимо от големината и начина на

---

<sup>1</sup> [www.dic.academic.ru/dic.nsf/rruwiki/375185](http://www.dic.academic.ru/dic.nsf/rruwiki/375185)

Никола Георгиев

вложението. Затова съществуват причини, които могат да имат различен характер. Известно е, че дейностите, които са свързани с изграждането на човешкия капитал са разнообразни и обхващат от една страна развитието на вродените качества и талант, а от друга включват разнообразни инициативи и самоинициативи, професионален и житейски опит, здравеопазване, географска мобилност, при което се реализират външни ползи в личностен план, както и формирането на нагласа и мотивация за социална и икономическа активност<sup>2</sup>. Посочените характеристики не винаги могат да бъдат цялостно обхванати, а на по-късен етап и реализирани от социалните субекти. За тяхното развитие са необходими както усилията на самите субекти, така и наличието на определени условия. Нарастването на изискванията към качествата на личността е продиктувано предимно от съвременната икономика на знанието, която изисква непрекъснато усъвършенстване на знанията, уменията, смяната на професиите и т. н.

Безспорно е, че качествено изпълнение на трудовите задължения е необходимо, за да съществува необходимото съответствие между професионалната квалификация и изискванията на работното място. При постигането на изискуемото съответствие би трябвало да се повиши и оценката на труда на субекта в посока повишаване на трудовото му възнаграждение. Тази зависимост не е свързана само и единствено с нарастване доходите на индивида, но и с обществена ползност, произтичаща от необходимостта на неговия труд за обществото. Тази зависимост не винаги може да се осъществи практически. Затова съществуват разнообразни причини, които имат както обективен така и субективен характер.

Най-често използваните форми за инвестиране в човешкия капитал във фирмата се свеждат до: *обучение на работно място; програми за професионално обучение; обучение чрез работа*<sup>3</sup>

Както посочихме държавата, чрез МТСП и АЗ отделя средства от републиканския си бюджет за развитието на професионалното обучение, квалификацията и компетенциите на различни категории лица. Тази своя дейност те осигуряват посредством правителствени проекти, програми и мерки за заетост и обучение. Това обучение се отнася както за работещите така и за безработните и обезкуражените лица, които се нуждаят от определена професионална подготовка, но им липсват съответните средства. Професионалните обучения и придобиването на компетенции се организират от бюрата по труда, чрез включване на бенефициентите в различни схеми, програми и проекти, включващи усвояването на различни професии и специалности, които са в съответствие с изискванията на пазара на труда. По този начин се предполага, че ще се постигне по голяма заетост и получаването на по-високи доходи.

Същевременно Европейския съюз също финансира различни програми и схеми на заетите и безработните лица. Те се прилагат в съответствие с изискванията на производството и необходимостта от обучение през целия живот. Инвестирането в човешкия капитал, напредването в работата на нискоквалифицираните работници, придобиване на нови знания и умения, повишаване на образователното равнище са фактори, които детерминират икономическата конкуренция.

<sup>2</sup> Вж. **Казаков, Ат.** Човешкият капитал: концептуална рамка и функционална методика. Интернет, с.28

<sup>3</sup> По подробно по този въпрос: [www.cet-vtu.com/data/pub/1959/17424/index.html](http://www.cet-vtu.com/data/pub/1959/17424/index.html)

Никола Георгиев

От посоченото по-горе можем да обобщим, че дейностите, които се предприемат за формирането на човешкия капитал са: образованието, общо и специализирано обучение на работното място или самообучение, използването на различни програми, мерки и схеми за квалификация и преквалификация, инвестиции, които са насочени към запазване здравето на хората, разходите за географска мобилност на индивидите и техните семейства в търсенето на по-добра работа и др. Инвестициите в човешкия капитал е начин за получаване на по-високи доходи и за намаляване на бедността. Разбира се в нашите социални условия нарастването на доходите е максимално ограничено. От гледна точка на обществото не можем да отречем тяхната роля за повишаване на икономическия растеж, нарастване продуктивността и ефективността на икономиката.

## **II. Европейски схеми за развитие на човешкия капитал**

Една от възможностите за повишаване на човешкия капитал и респективно повишаване на доходите е включването на работещите и безработните лица в различни схеми, финансирани от Европейския социален фонд (ЕСФ). Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси” 2007 – 2013 (ОП РЧР) се финансира от Европейския социален фонд на Европейския съюз и съфинансирано от Националния бюджет. Тя обхваща цялата страна, като началото ѝ датира от 30 юли 2007 год. В рамките на разглежданата програма се очертават три основни политики, които са насочени към:

- пазара на труд;
- образованието;
- социалното включване.

*Европейските схеми* от оперативната програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013 г.”, които в настоящия момент се използват в социалната практика са :<sup>4</sup>

### ***Схеми насочени към безработни лица***

- Отново на работа;
- Развитие;

### ***Схеми насочени към заети лица***

- Адаптивност;
- Аз мога.

**Схема “Отново на работа”** – Целта на тази схема е да се предостави възможност за обучение и да се създаде заетост на безработни лица, регистрирани в Дирекция „Бюро по труда”(ДБТ). Обучението завършва с издаване на Сертификат за работа и оказване на качествена грижа на деца от 1 до 3-годишна възраст, на които и двамата родители са наети по трудово или служебно правоотношение, или самонаети.<sup>5</sup> Целева група – безработни лица, регистрирани в ДБТ, които са изявили желание за отглеждане на малки деца от 1 до 3 – годишна възраст при условие, че са:

- физически и психически здрави;

<sup>4</sup> Информация е получена от сайта на агенцията по заетостта

<sup>5</sup> Продължителност на действие на схемата - 2009 – 2012 г. Бюджет -64 мил.лева. Обхват – операцията обхваща цялата страна. Индикатори – предвижда се 8 500 лица да бъдат включени в обучение за придобиване на ключови компетенции. Броят на лицата включени в обсега на заетост след обучение се очаква да бъде 8 000. Прогнозните резултати относно дела на лицата, придобили ключови компетенции са 95%.

Никола Георгиев

- не са осъждани за престъпления от общ характер.

**Схема “Развитие”** - По тази схема се извършва обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация на безработни лица, регистрирани в Дирекция “Бюро по труда”, с цел тяхното последващо включване в заетост. Обученията се реализират, чрез предоставяне на ваучери на представителите на целевата група. Структурите на Агенцията по заетостта ще подпомагат включването на лицата от уязвимите групи в дейностите по операцията, посредством консултиране и насочване, съобразно техния индивидуален профил.<sup>6</sup> Целева група – безработни лица, регистрирани в Дирекция “Бюро по труда”, като приоритетно ще бъдат насочвани:

- лица, които са освободени от работа след 01.11.2008г. в следствие на реструктуриране на предприятията, закриване, намаляване обема на работа или закриване на част от производството;
- регистрирани безработни лица над 50-годишна възраст;
- безработни младежи до 29-годишна възраст;
- продължително безработни лица.

**Схема “Адаптивност”** - Целта е да се ограничат масовите съкращения и напускането на работници и служители, които по икономически причини не могат да заработят пълна заплата. Лица, които са преминали на непълно работно време се включват в обучение за придобиване на нова или повишаване на притежаваната професионална квалификация. Те получават допълнителни средства под формата на стипендия за периода в който са заети на непълно работно време, но за не повече от три месеца. За периода на обучение на лицата се предоставят средства за транспорт от и до работното място, в случай, че обучението се провежда в населено място, различно от това, в което се намира местоработата на лицата.<sup>7</sup> В резултат от схема “Адаптивност” - делът на лицата, запазили работното си място се очаква да бъде към 80%.

### Схема “Аз мога”

В рамките на операцията по реализацията на тази схема се дава възможност на заети лица по трудов договор и самонаети лица, без значение от сферата им на дейност, да се включат в курсове за придобиване на професионална квалификация или ключови умения с цел повишаване пригодността им за заетост и даване на възможност за кариерно развитие. Посредством операцията е осигурен пряк и равен достъп на заетите лица до учение през целия живот без откъсване от работа и без това да зависи от инициативата на техните работодатели.<sup>8</sup> Целева група – наети лица по трудово правоотношение или самонаети.

<sup>6</sup> Продължителност на действие на схемата -2009 – 2012 г. Бюджет – 250 мил. лева. Обхват – операцията обхваща цялата страна. Индикатори – броят на лицата, включени в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация е 65 000. Броят на лицата, включени в заетост след обучение – 52 000. Делът на лицата, придобили или повишили степента си на професионална квалификация се очаква да бъде 80%.

<sup>7</sup> Продължителност на разглежданата схема - 2009 – 2012 г. Бюджет 90 мил. лева. Обхват – операцията обхваща цялата страна. Индикатори - 42 000 лица ще бъдат включени в професионални обучения, от които се очаква 33 600 да завършат успешно.

<sup>8</sup> Продължителност на действие на схемата -2009 – 2012 г. Бюджет - 26 мил. лева. Обхват – операцията обхваща цялата страна. Индикатори – предвижда се 7 000 лица да бъдат

### 1. Реализация на схемата „Аз мога”

В настоящето изложение ще акцентираме върху една от схемите, а именно – „Аз мога”, тъй като по нея е налице интересуващата ни информация относно мнението за професионална реализация на бенефициентите, за удовлетвореността от обучението и предоставяната възможност пред тях за реализация след неговото завършване. На шестото си редовно заседание от 19 май 2010 г., Комитетът за наблюдение, одобри отпускането на допълнителен финансов ресурс за покриване на допълнително подадените заявления, извън бройката на заложените индикатори по процедура BG051PO001 – 2.1.11 "Аз мога". Подадените заявления по процедура BG051PO001 – 2.1.11 "Аз мога", за които не е достигнал финансов ресурс се финансират по настоящата процедура BG051PO001 – 2.1.13 "Аз мога". Тъй като в Агенцията по заетостта схемите са разделени в две BG051PO001 – 2.1.11 и BG051PO001 – 2.1.13 ние ще следваме същата последователност при анализа на статистическите данни.<sup>9</sup>

Таблица 1. Състояние на схема *BC 051PO001-2.1.11. „Аз мога”*,  
*Проект „Обучение и кариерно развитие” към 30.06.2011 год.*

	брой	%
1. Брой лица, подали заявление за включване в обучение	60 413	<b>100</b>
2. Брой одобрени заявления	55 223	<b>91,4</b>
от тях за професионална квалификация	15 080	27,3
3. Брой лица, получили ваучери за включване в обучение	34 156	<b>61,9</b>
от тях за професионална квалификация	9 503	27,8
4. Включени лица в обучение срещу ваучери от тях:	32 557	<b>95,3</b>
- жени	21 509	66,1
- младежи до 29 год.	7 872	24,2
- над 50 год.	4 364	13,4
- лица с увреждания	16	0,1
- за придобиване на професионална квалификация	8 348	<b>25,6</b>
от тях: - жени	2 264	27,1
- по ключови компетентности <sup>10</sup>	24 209	74,4

включени в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация и 20 000 лица да бъдат включени в обучение за придобиване на ключови компетентности. От тях се очаква 80% да завършат успешно обучителния курс.

<sup>9</sup> Информацията в таблица 1 и 2 ни е предоставена от Агенцията по заетостта към

МТСП

<sup>10</sup> Ключовите компетенции включват:

- обучение по чужди езици
- дигитална компетентност
- умение за учене
- обществени и граждански компетентности

## Никола Георгиев

5. Завършили обучение лица	27 691	<b>85,4</b>
от тях: - жени	18 000	83,7
- младежи до 29 год.	6 396	81,3
- над 50 год.	3846	88,2
- за придобиване на професионална квалификация	7 711	<b>92,4</b>
от тях: - жени	3 533	
- по ключови компетентности	19 980	82,5
6. Отпаднали от обучение	377	1,2
от тях по ключови компетенции	261	1,1

**Забележка:** Относителния дял на завършилите обучението лица (жени, младежи до 28 год., над 50 год.) за придобиване на професионална квалификация е изчислен на база включените в обучението лица. Информацията, с която разполагаме не ни дава основание да изчислим относителния дял на завършилите жени за придобиване на професионална квалификация.

Таблица 2. Състояние на схема *BC051PO0001-2.1.13 „Аз мога“*,  
Проект „Обучение и кариерно развитие“ към 30.06.2011 год.

	брой	%
1. Брой лица, подали заявление за включване в обучение	36 759	<b>100</b>
2. Брой одобрени заявления	19 429	<b>52,9</b>
от тях - за професионална квалификация	6 122	31,5
3. Брой лица, получили ваучери за включване в обучение	17 587	<b>90,5</b>
4. Включени лица в обучение срещу ваучери	14 683	<b>83,0</b>
от тях: - жени	9 228	62,8
- младежи до 29 год.	3 385	23,1
- над 50 год.	2 148	14,6
- лица с увреждания	3	0,02
- за придобиване на професионална квалификация	3 997	<b>27,2</b>
от тях: - жени	1 801	45,1
- по ключови компетентности	10 686	72,8
5. Завършили обучение лица	5 988	<b>40,8</b>
от тях: - жени	3 396	36,8
- младежи до 29 год.	1 360	40,2
- над 50 год.	1 142	53,2
- за придобиване на професионална квалификация	2 438	<b>61,0</b>
от тях: - жени	987	50,4
- по ключови компетентности	3 550	33,2
6. Отпаднали от обучение	55	<b>0,4</b>
- от тях по ключови компетенции	34	0,2

**Забележка:** Относителният дял на завършилите обучението жени, младежи до 29 год., над 50 год., за придобиване на професионална квалификация са изчислени на базата на включените в обучението лица.



Никола Георгиев

От изнесените в табл. 1 и 2 данни можем да направим следните основни *обобщения и изводи*:

**Първо:** значителен е броят на подалите заявления до 30.06.2011 г. за включване в обучителния процес по схемата “Аз мога” - 2.1.11 общо 60413 и “Аз мога” - 2.1.13 – 36759, а одобрените са съответно 55 223 и 19 429 по двата модула на финансиране;

**Второ:** Прави обаче впечатление, че одобрените за участие в обучението заявления са насочени предимно към усвояването на ключовите компетенции - 74,4 % по направление „Аз мога” 2.1.11, в сравнение с придобиване на професионална квалификация или преквалификация - 25,6 %;

**Трето:** Данните, с които разполагаме разкриват, че по-активни в стремежа си към обучение са жените (66,1 %) и младите хора до 29 год. ( 24,2 %), от включените във ваучерната система. По-нисък е дялът на жените, обучаващи се за придобиване на професионална квалификация. А що се отнася до завършилите лица можем да посочим, че относителния дял е сравнително висок - 85,4 %. Трябва да се има предвид обстоятелството, че все още обучителния процес не е завършил и предоставените данни не са окончателни. Прави обаче силно впечатление, че относителния дял на отпадналите е незначителен.

До същите изводи достигаем, когато анализираме и схемата „Аз мога” 2.1.13;

**Четвърто:** Проблемите, които възникват според нас, не са толкова на национално равнище, колкото на регионално и местно ниво. Във всяко ДРСЗ (Дирекция Регионална служба по заетост) има области, в които съответните схеми не са разгънати еднакво и което е по-съществено, липсва информация, която може да се получи от евентуалните бенефициенти за равнището на реализация на посочените схеми. Данните, с които разполагаме не ни дават основание да се насочим към по-детайлен анализ, който да разкрие причините, възпрепятстващи участието в разглежданата схема в съответните региони и най-вече в по-малките населени места. Тези проблеми отчасти са засегнати и ще бъдат анализирани посредством данните, получени от проведеното проучване на обучаваните лица по разглежданите схеми “Аз мога” 2.1.11 и “Аз мога” 2.1.13.

## **2. Анализ на резултатите от проучването**

Поради невъзможността да се вмести в настоящото изложение анализа на извършеното проучване сред обучаващите организации от различните региони се насочваме само към основните изводи. От мненията и оценките на обучаващите организации могат да се направят *следните изводи*:<sup>11</sup>

**Първо.** Лицензираните Доставчици на обучение(ДОб) , които отговарят на изискванията на чл.9 от ПМС № 251/21.10.2009 г.и са включени в списъка по чл.7, ал.2 от ПМС № 251/21.10.2009 г., имат изградени структури и сравнително добра материална база в отделните региони за осъществяване на обучителна дейност по професионални направления и ключови компетенции;

**Второ.** От посоченото от ДОб става видно, че мнозинството от тях предоставят на бенефициентите учебни материали за лично ползване, което предполага и по-качествено обучение. Те формират условията за успешно обучение посредством използването на подготвени преподаватели, които обезпечават нормалния и задълбочен обучителен процес.

<sup>11</sup> Данните от проучването са предоставени от Агенцията по заетостта.

Никола Георгиев

**Трето.** От позициите на занимаващ се с проблемите на емпиричните изследвания прави впечатление, че не е засегната и следователно не е разкрита задълбочено качествената страна на обучението от позициите на ДОБ. По-обстойно могат да бъдат засегнати проблемите с наемането на преподаватели, поднасянето на съответния материал и др. Тази информация може да се срещне с тази на обучаваните лица и да се разкрие цялостната картина на учебния процес.

По-обстойно ще бъде анализът от проучването на самите обучаващи се.

### 2.1. Основни характеристики на респондентите

Информацията<sup>12</sup>, с която разполагаме разкрива някои съществени страни от учебния процес по схемата „Аз мога“. Тя е получена от 1105 респондента от всички ДРСЗ.

Разпределението на респондентите по професионални обучения е видно от табл. 3:

Таблица 3. Разпределение на лицата, които се обучават в професионални направления

	(%)
	Относителен дял
Текстообработване	17,1
Вътрешни и международни превози на товари	12,1
Оперативно счетоводство	10,4
Бизнес администрация	9,9
Автотранспортна техника	8,7
Фризьорство	8,7
Производство и обслужване в заведенията за хранене и развлечения	7,8
Подемно-транспортна техника, монтиране на пътни транспортни средства - мотокари	7,2
Монтьор на подемно-транспортна техника	4,5
Туристическа анимация	4,2
Организация на хотелиерството	3,9
Бизнес - услуги	2,1
Огнярство	1,8
Касиер	0,6
Машины и съоръжения за заваряване	0,3
Козметика	0,3
<b>Общо</b>	<b>100,0</b>

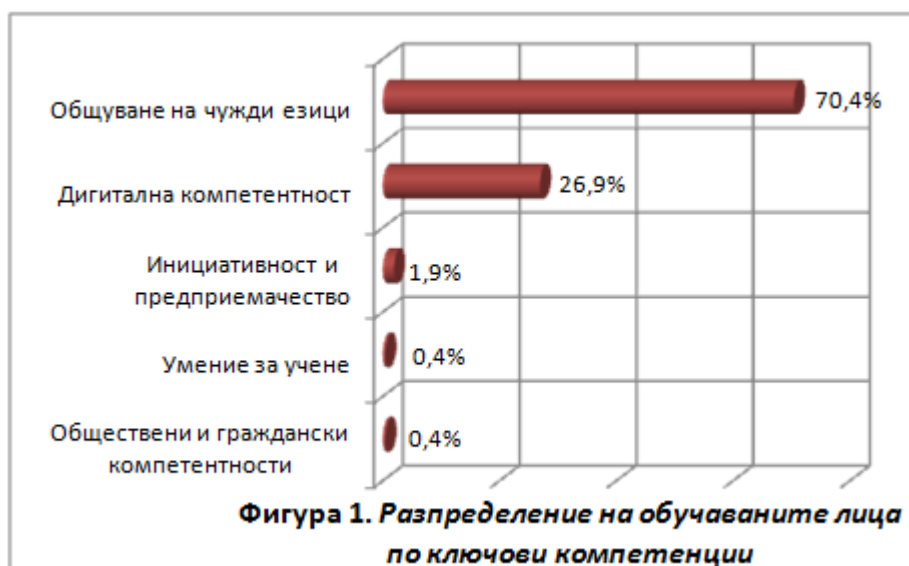
От данните, с които разполагаме се откроява по-високият относителен дял на обучаваните респонденти в областта на текстообработката, вътрешни и международни превози и товари, оперативното счетоводство, бизнесадминистрация, автотранспортната техника, фризьорството, производството и обслужването в заведенията за хранене и развлечения и др.

<sup>12</sup> Информацията е предоставена от Агенцията по заетостта към МТСП и се отнася за обучаваните лица по Европейската схема „Аз мога“ в цялата страна.

Никола Георгиев

От посочените данни е видно, че респондентите попадат в разнообразни професионални обучения, осъществявани от различни обучителни организации.

Обучаваните лица по различни ключови компетенции е посочено на фиг.1.



Както е видно от фигурата най-голям е относителния дял на обучаващите се лица по чужди езици – 70,4 %, дигитална компетентност – 26,9 % и инициативност и предприемачество – 1,9 %. Сравнително по слабо са застъпени уменията за учене и обществените и гражданските компетентности.

Сред респондентите преобладават жените – 65,0 %, което отговаря на общото разпределение по пол на обучаващите се по разглежданата схема. Преобладават лицата във възрастовия диапазон 25 – 54 год. – 86,5 %. Сред тях се открояват лицата между 35 - 44 год. – 32,4%. Това са лица в най-активна трудоспособна възраст, които се стремят да запазят своите професионални позиции и да се насочат към дейност, която съответства на техните трудови характеристики.

Както вече посочихме схемата „Аз мога” е насочена към обучаването на заети лица. Относителният дял на самонаетите лица, които са включени в схемата е малък (8,2 %) което кореспондира с реалната практика.

От гледна точка на материалното възнаграждение най-голям е относителният дял на респондентите, които получават месечен доход в интервала 300-600 лв – 33,4 %. С нарастването на дохода намалява техният относителен дял сред анкетираните лица. Към обучение по схемата „Аз мога” се насочват лица, които са с по-ниски доходи, застрашени от загуба на работно място, на които липсват съответни компетенции, както и такива, които желаят да сменят работата си включително и тези, които търсят работа в чужбина. Последните проявяват желание най-вече за изучаване на чужд език.

В проучването преобладават респондентите с висше и средно образование (89,6 %). В групата на анкетираните лица са попаднали и хора от уязвимите групи - роми 0,6 %, други единични малцинства - 12,1 %, хора с увреждания - 1,6 %.

Смятаме, че анализът ни няма да бъде изчерпателен, тъй като разполагаме с информация, която е обработена и представена в определена форма, която обаче не отчита връзката и взаимодействието между различните признаци. Независимо от това в по-нататъшното изложение ще се опитаме да

## Никола Георгиев

извлечем нужните ни изводи от обучаваните лица и да достигнем до съответни обобщения, да направим съответни изводи, които биха били полезни на доставчиците на услуги (в нашия случай обучаващите организации), за институциите, които са оторизирани да реализират и контролират изпълнението на схемите и за самите обучаващи се.

## 2.2.Проблеми при обучението

## 2.2.1.Обвързаност между обучението и професионалните задължения

Обучението на бенефициентите се осъществява под различна форма и в подходящо за обучаващите се време. Значителна част от респондентите посочват, че относно формата и времето на провеждане на занятията, са удовлетворени (виж. табл. 6).

Таблица 6. Гъвкавост при избора на формата и времето на провеждане на обучение

	Относителен дял (%)
Да, както и по отношение на формата, така и по отношение на времето на провеждане на обучението	62,1
Да, по отношение на формата на провеждане	12,4
Да, по отношение на времето на провеждане	16,4
Не ми бе осигурена никаква гъвкавост/възможност за избор	7,9
Без отговор	1,2
Общо	100,0

Има и такива, които не са удовлетворени от формата на осъществяване на обучението, а други по отношение на времето, в което се провежда. Не трябва да се игнорира и обстоятелството, че някои от респондентите недоволстват от факта, че не им е осигурена никаква възможност за избор. Както вече посочихме тази възможност на съгласуваност е само хипотетична. Затова ще има и неудовлетворени лица. Условието е максимално доближаване до изискванията на респондентите. Имайки предвид малкия относителен дял на тези бенефициенти не може да се направи глобален извод.

Както вече посочихме обучението по схемата “Аз мога” е свързано с професионалната квалификация и с обучение по ключови компетенции. Отговорът на въпроса за връзката на обучението и професионалните задължения е от съществено значение както за работодателите, така и за самите обучаващи се. От тук може да се направи и извода каква е тяхната перспектива в професионално направление и какво поведение ще предприемат след приключване на обучението. Около една четвърт от респондентите смятат че, тематиката на обучение е директно обвързана с професионалните им задължения.

От посочените отговори е видно, че повече от една трета от респондентите (38,6%) смятат, че тематиката е частично свързана с

Никола Георгиев

професионалните им задължения. Този факт ясно показва, че се наблюдава необвързаност между настоящата професионална квалификация и обучението, но обучаващите се стремят към запазване на работните места. Същевременно не трябва да се игнорира и факта, че 21 % от респондентите смятат, че тематика на обучението по-скоро не е директно обвързана с професионалните им задължения, 10,8 % считат, че тя изобщо не корелира с тях и като прибавим 2,1 %, които не могат да преценят можем да обобщим че, мнозинството от тях очакват при евентуално бъдещо съкращение на работните места да могат по-бързо да се реализират на пазара на труда, т.е. да се окажат по-гъвкави на пазара на труда и да не прекъсват получаването на определен размер на доходи. Върху горния факт, посочен от анкетираните лица би следвало да се замислят по-сериозно както работодателите, така и институциите, които са свързани с реализацията на разглежданата схема.

### *2.2.2. Качество на учебните материали*

При осъществяване на обучението, съгласно изискванията на процедурата за обучение, срещу ваучери, е необходимо на обучаваните лица да се предоставят нужните учебни материали от ДОб, като стойността им се покрива от ваучера. Това е задължително условие, съгласно процедурата за предоставяне на ваучери. Някои от обучаващите организации смятат, че извършваните от тях разходи надхвърлят стойността на съответния ваучер за обучение на едно лице.

Според респондентите мнозинството обучаващите се получават такива материали и смятат, че тяхното качество ги удовлетворява. Има и такива анкетирани лица, които споделят, че не са удовлетворени от него 5,1% .

Качеството на предоставените учебни материали едва ли може обективно да се прецени от респондентите. И все пак при положение, че те спомагат за усвояването на знанията и създават възможност за използване в процеса на самоподготовка можем да приемем като позитивна оценката за тяхното качество.

### *2.2.3. Удовлетвореност от начина на придобиване и реализация на знанията*

Начинът на преподаване на материала и равнището на неговото възприемане от обучаващите се лица заедно с останалите елементи на учебния процес определя удовлетвореността от обучението. Това е един от съществените проблеми, който е обхванат в анализираният проучване. От мнението на бенефициентите могат да се разкрият онези обучаващи организации, които макар и лицензирани не се справят успешно с поставената задача.

Никола Георгиев



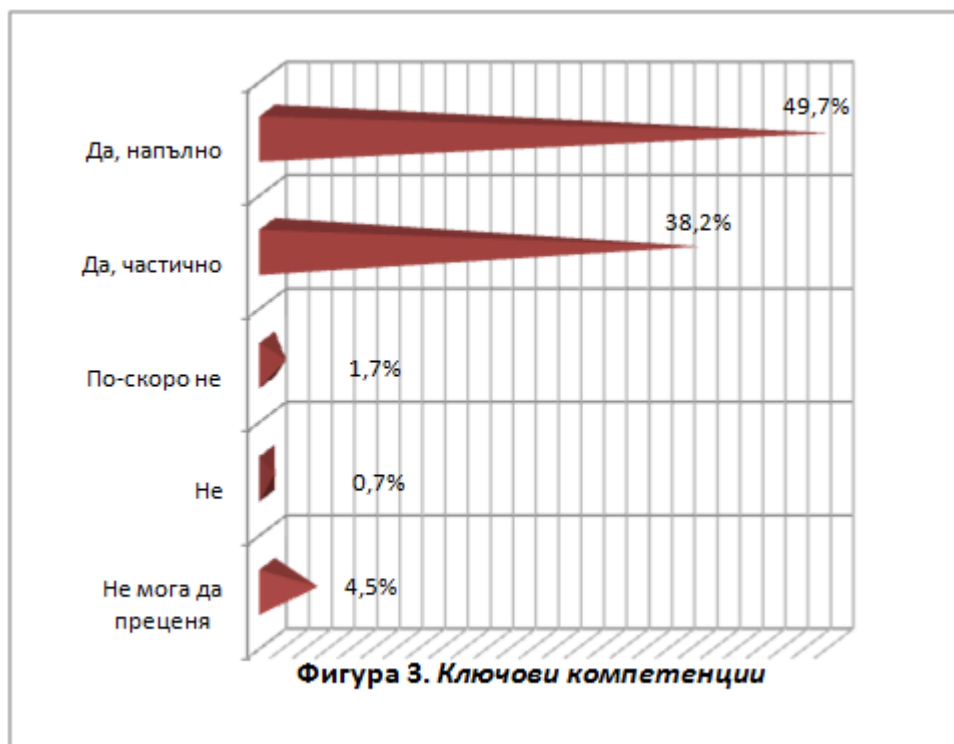
Както е видно от фигура 2 мнозинството от респондентите са удовлетворени от начина на преподаване. Съвсем малка част от тях не са удовлетворени.

За степента на качеството на обучението от гледна точка на респондентите може да се съди и от предоставената възможност за получаване на обратна информация от обучените лица посредством използването на формуляри за оценка, анкетни карти и др. От завършилите обучението 94,0 % посочват, че такава възможност за оценка е предоставена. Въпросът обаче се свежда до това, доколко тази информация се взема предвид от обучаващата организация.

Таблица 7. Възможност за реализация на усвоените знания в реалната работна среда

	Относителен дял (%)
Да, напълно	66,8
Да, частично	26,3
По-скоро не	1,7
Не	0,7
Не мога да преценя	4,5
Общо	100,0

Съществува и друг проблем, който се отнася до това дали придобитите знания са необходими и достатъчни за прилагането им в реалната работна среда. От посочените в таблицата данни е видно, че придобитите знания, които са във връзка с тяхната професионална квалификация са напълно достатъчни за реализация на изпълняваните задължения. Същевременно 26,3% от респондентите считат, че само частично са в обсега на работната среда. Изводът, който се налага от посочените в табл. 7 данни се свежда до това, че обучаваните лица виждат в обучението начин за повишаване на професионалната си квалификация и възможност придобитите знания да се приложат в конкретните работни условия. Това е един съществен позитивен фактор, който мотивира работещите лица да насочат своето внимание към обучението, за да повишат своите знания и да запазят работните си места, както и да бъдат гъвкави на пазара на труда.



Близо 1/2 от анкетираните лица, които са придобили ключови компетентности смятат, че придобитите знания ги правят по-гъвкави и адаптивни на пазара на труда. Ако към тези респонденти се прибавят и онези, които смятат, че частично ги правят по-гъвкави и адаптивни при търсенето на работа, е очевидно, че позитивната роля на обучението по разглежданата схема е факт за мнозинството от респондентите. В повечето случаи те се обучават следвайки изискванията на своето работно място и утвърждаването им в тази област. Това от една страна, а от друга - овладяването на ключови компетентности от обучаваните лица предоставят значително по-големи възможности за търсене и намиране на нова работа, поради което такъв вид обучение ги прави по-гъвкави на пазара на труда.

Всеки обучаващ има свои очаквания - да повиши своята квалификация, да се стабилизира на работното си място, както и при възможност да смени сегашната си работна позиция с по-подходяща, доходна и престижна, т.е. очаква че нещо ще се промени към по-добро.

Близо 70 % от респондентите считат, че техните очаквания са осъществени. Очевидно е, че удовлетвореността на мнозинството от обучаващите се по разглежданата схема "Аз мога" е дала възможност за придобиване не само на нови знания и умения, но същите са в съответствие с изискванията на работното място. Успоредно с този факт анкетираните лица се насочват и към търсене на такава работа, която максимално да съответства на придобитите знания и умения в хода на обучението. Затова свидетелстват отговорите, посочени във въпроса за реалното въздействие на обучението върху професионалния живот. Струва ни се, че това е един от съществените резултати от обучителния процес. Затова особен интерес ще представляват отговорите получени от респондентите.

Таблица 8. Реално въздействие на обучението върху професионален живот

Относителен



	дял (%)
Да, намерих си нова работа, свързана с тематиката на преминалото обучение	4,2
Да, повишиха ми заплащането	2,6
Да, помогна ми да изпълнявам по-добри служебните си задължения	46,7
Да, като резултат възникнаха проблеми на работното място	3,1
Не мога да преценя	18,0
Не, не оказа никакво реално въздействие	21,0
Друго	4,4
Общо	100,0

Както се вижда от данните изложени в табл. 8 анкетираните лица споделят, че обучението им помага да изпълняват по-добре своите служебни задължения, други че са си намерили друга работа с по-добро заплащане.

Очевидно е, че за мнозинството от обучаващите смятат, че обучението се е отразило в позитивна посока в професионалния живот. Същевременно не трябва да игнорираме факта, че 21 % от респондентите посочват, че обучението не им е оказало никакво въздействие. На сегашния етап то не е обвързано с техните очаквания.

### Общи изводи и предложения

При изложението на информацията от проучването са направени съответни изводи, както за обучаващата организация, така и за лицата, които се обучават. Ще отбележим най-общите от тях:

**Първо.** Значителен е делът на лицата желаещи да участват в различните схеми за директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Приоритетни оси 1 и 2 на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 (ОП РЧР). Към 30.06.2011 год., подадените Заявления са 97 172. Проявилите желание за включване в схемата “Адаптивност” са 1472. Подадените заявления от семейства за схемата „Отново на работа” са 2103 броя, а подадените заявки от работодателите за участие в схемата „Развитие” са 987. Към схемата „Аз мога” са се насочили 36 759. Различието в желанията за участие в съответните схеми се състои най-вече в това, че схемите „Адаптивност” и „Аз мога” са насочени към работещи лица, а „Отново на работа” и „Развитие” към безработните. Очакванията на включените лица в схемите са различни, което означава, че лицата преследват свои професионални цели. Не трябва да се пренебрегва и факта, че за участниците в тези схеми съществуват определени ограничения.

**Второ.** Между 50-60% е относителният дял на жените в посочените по-горе схеми. Най-висок е техният относителен дял в Дирекции „Регионална служба по заетост” Бургас – 61,9%, ДРСЗ – София и ДРСЗ – Варна – 60,8%.

**Трето.** Интерес представлява и обстоятелството, че по-голям стремеж към обучение проявяват жените и младите хора от включените във ваучерната система.



Никола Георгиев

**Четвърто.** Схемата „Отново на работа” се реализира добре в отделните региони. В повечето случаи тя е полезна за реализацията за лица, които са в роднинска връзка;

**Пето.** Некоректно се посочват графици за обучение от доставчиците на обучение, което води до постоянно им коригиране. Практиката показва, че се налага няколкократно да се променят заявките от работодателите за разкриване на работни места, което затруднява реализацията на проекта;

**Шесто.** В планинските региони транспортните връзки са трудни, което създава проблеми при пътуванията на курсистите и отчитането на разходите;

**Седмо.** При участниците в схемата „Аз мога” акцента се поставя върху ключовите компетенции в сравнение с придобиването на професионална квалификация или преквалификация. За това неравномерно разпределение има и съответни причини – стремежа към по-голяма мобилност.

**Осмо.** Към схемата „Аз мога” проявяват интерес немалка част от работещите лица. Като приоритет както вече посочихме имат ключовите компетенции – изучаването на чужди езици и дигиталната компетентност. По отношение професионалната квалификация приоритет имат – текстообработването, огнярство, фризьорство и козметика.

**Предложения за използване на резултатите и виждания за насоките на по-нататъшната работа:**

**Първо.** необходими са съответни промени в определени нормативни документи, които да регламентират проблема с напускането на работата, по схемата „Отново на работа” поради възникване на непредвидени обстоятелства, както и включването на друга категория лица към целевата група като еднолични търговци и земеделски производители (право на участие, документи при кандидатстване и отчетане).

**Второ.** От прецизиране се нуждае списъкът с професии в посока даване на приоритет на тези, които след приключването на дейностите ще намерят реализация;

**Трето.** Необходимо е да се акцентира върху завършено обучение (професия), а не на част от професията.

**Четвърто.** Да се определи някакво съотношение за всяка община за брой заявки, брой работни места и по какви професии ще се обучават;

**Пето.** Гражданските договори на отговорните експерти от Бюрата по труда да се адаптират към обема на всяка конкретна схема.

### Използвана литература

1. Доклад за напредъка по изпълнението на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” и проектите по Програма ФАР на Европейския съюз, изпълнявани от Изпълнителната агенция в Министерството на труда и на социалната политика.
2. Казаков, Ат. Човешкият капитал: концептуална рамка и функционална методика. Интернет
3. [www.az.government.bg/internal.asp?](http://www.az.government.bg/internal.asp?)
4. [www.dic.academic.ru/ dic.nsf/rruwiki/375185](http://www.dic.academic.ru/dic.nsf/rruwiki/375185)
5. [www.unwe.acad.bg](http://www.unwe.acad.bg)
6. [www.cet-vtu.com/data/pub/1959/17424/index.html](http://www.cet-vtu.com/data/pub/1959/17424/index.html)
7. [http://ophrd.government.bg/view\\_doc.php/2914](http://ophrd.government.bg/view_doc.php/2914)