

доц. д-р ЕЛЕНА В. БИЯЧЕВА

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ "НЕОФИТ РИЛСКИ", гр. БЛАГОЕВГРАД

ОБРАЗОВАНИЕТО И ПАЗАРЪТ НА РАБОТНА СИЛА В БЪЛГАРИЯ

EDUCATION AND THE MARKET OF LABOUR IN BULGARIA

ASSOC. PROF. DR ELENA BIJACHEVA

SOUTH-WESTERN UNIVERSITY "NEOFIT RILSKI", BLAGOEVGRAD

Abstract: The research takes into account the questions connected with supply and demand of labour, concrete of specialized cadres. In the article take up the questions connected with the possibilities of the educational system to adapt to the conditions in changing world. The introduction of contemporary information technologies in training is one of basic innovational efforts aiming realizing the new educational conception in answer with conditions in postindustrial society and requirements of economics. The high requirements suppose as much as possible increasing of educational services, equivalence between state and private education, flexibility of the system for permanent education, establishment of correct partnership between business and education.

Key words: supply and demand of labour, conditions in changing world, new educational conception, educational services, permanent education, business and education

Целта на всички общества в крайна сметка е потреблението на създадените стоки и услуги. Затова човекът, освен като производител, в ролята си на потребител заема централно място във всяко едно стопанство – частно, държавно, обществено, световно. От тази позиция като човешки ресурс, прилагайки в производствения процес своите физически и интелектуални качества, той безусловно заема най-важното място измежду останалите видове ресурси, защото и най-съвършените технически и технологически постижения на човешката цивилизация са мъртви предмети без управлението или контрола, осъществяван от човека.

Работната сила, с която разполага една икономика, зависи от наличното трудоспособно население, което се определя от общия брой на хората в нея, които работят или са готови да работят (на възраст, определена от трудовото законодателство, ако има такава), т.е. заетите плюс безработните. Този брой зависи и от възрастовата структура на общото население.

Отношенията на пазара на работна сила, като част от пазара на ресурси, определят множеството условия, свързани с предлагането и търсенето на работна сила и при спазването на които се извършва наемането на работници (в широкия смисъл на думата) и се определят условията на труд и заплащане. Потребността или търсенето на работници се нарича производно, защото произтича от склонността на хората да купуват повече или по-малко от стоките или услугите, които произвеждат работниците. Търсенето на работници се променя, както се променят покупките от потребителите, бизнеса и държавата. Ако потребителите купуват компютри, битова електроника, комуникационна техника или определена услуга (например образование, хигиенизиране, озеленяване и др.), то следва, че ще се повиши търсенето на специалисти в съответните области и сфери. Хората предлагат работната си сила на пазара на труда, но в зависимост от определеното от потребностите на хората производно търсене те могат да бъдат наети на работа при определени

условия или да останат в редиците на безработните.

В търсенето на собствен път на преход от тоталитарно към демократично общество, от централизирано към пазарно стопанство България се сблъска с редица сериозни проблеми, които пряко засягат правото на труд на гражданите ѝ. Безработицата е това ново, и може би най-болезнено предизвикателство пред трудоспособното население, което се появи с формирането на пазарни отношения в нашата страна. Масовото закриване на държавни предприятия и производства доведе до обособяването на групи от излишни (ненужни) специалисти, чието образование и квалификация не отговаря на изискванията на съвременното пазарно развитие. От друга страна се почувства дефицит от подготвени кадри (както и на съответните знания и умения на желаещите да развият такава дейност) за малкия и средния бизнес.

Безработицата в своята същност представлява наличие на една група от работната сила, която е трудоспособна и желае да работи, но не е в състояние да намери подходящи работни места (т.е. не съществува производно търсене на такива хора).

По време на дългогодишната централизирана държавна икономика трудоспособното население живееше с максимата, че държавата ще го подсигури с работа, без то да полага много усилия. Липсата на инициативност, адаптивност и гъвкавост у хората доведе при преминаването на България към пазарна икономика до появата на групи от хора, които са без работа. Безработните са хора, които активно търсят работа, регистрирани са в бюрата по труда и не чакат наготово помощи от държавата. За тях бюрата по труда, съгласувано със социалното министерство и предвид търсенето на вид специализирани кадри, провеждат курсове и обучение за квалификация и преквалификация на безработните с цел

да им се даде възможност за работа и професионална изява.

Правото на труд на хората в нашата страна се защитава от Конституцията и поради тази причина социалната политика на държавата е ориентирана към гарантирането на това право.

Човешкият капитал представлява уменията и знанията, въплътени в работната сила. Инвестициите в човешки капитал представляват времето, усилията и парите, които хората жертват за придобиването на нови знания и умения, за да станат по-добри работници или специалисти, и по този начин да получат шанс за по-добра и по-високо платена работа. Образованието е пряко свързано с квалифицираната работна сила, а оттам и с производителността на труда.

В условията на пазарна икономика образованието е от особена важност, защото:

- се явява решаващ фактор за доходи и работно място през целия живот;
- играе ролята на “вариращ ключ” за конкурентноспособност на предприятията в условията на пазарно стопанство;
- е от свръхуправленска важност при определяне на позицията на всяка нация в глобалната конкуренция.

За България процесът на глобализация днес поставя остро въпросите за избор на стратегия за развитие на образованието в съответствие с промените на пазарните отношения, защитата на образованието и гарантиране правото на труд. Гражданското общество изисква промяна на мисленето и поведението на хората, за да заемат те пълноправното си място и роля като граждани в едно демократично общество. Образованието в по-дългосрочен аспект трябва да подготви хората и да развие у тях способности да поемат отговорност за собственото си развитие и съдба. Основното предизвикателство пред образованието в съвременен контекст е да промени и придвижи хората от

пасивността, апатията и зависимостта към една стабилна позиция на активни, ентузиазирани и ангажирани, действащи лица на промените. Така естествено вниманието се насочва към човешкия фактор като основна ценност и към неговите качества. За първи път приоритетното развитие на човешките ресурси като международна стратегия се издига от ООН. В съдържателен план динамиката на развитието налага преориентация на образованието от усвояването на конкретни знания и професии към разширена общо-образователна и широкопрофилна подготовка с акцент върху личностното развитие, по-конкретно върху качества като критично и творческо мислене, умения за намиране на най-добрия изход в сложни и конфликтни ситуации, информационна култура и способности за самообразование и саморазвитие.

Стратегията за този нов вид образование откриваме в доклада "Образованието – скритото съкровище" на Комисията за образованието на ХХ век, ръководена от Жак Делор. Съгласно този документ в съвременния му контекст образованието следва да се опира върху четири "основни стълба":

- учене, свързано със знанието и разбирането – то обединява една широка обща култура със задълбоченото усвояване на конкретни умения, т.е. образование през целия живот;

- учене, свързано с конкретна дейност – става въпрос не само за усвояване на професионална квалификация, но и за придобиване на компетентност за справяне в различни ситуации и за работа в екип. За младите хора е от изключителна важност да се научат да реагират правилно в процеса на придобиване и реализиране на социален трудов опит;

- учене, насочено към формиране на умения за пълноценно съжителство и разбирателство с другите, за реализиране на съвместни проекти и за управление и справяне с конфликти в

контекста на ценностите на плурализма, обединяването и мира;

- учене за оцеляване и персонално развитие – насочено към "процъфтяване на личността", формиране на умения и способност за самостоятелни действия, оценяване и поемане на лична отговорност.

В отговор на предизвикателствата на пазара на работна сила, на икономиката и на динамичните промени в различните области на живота като цяло, едно съвременно образование трябва да се базира върху "отключването" на индивидуалните ресурси за учене, върху формирането на творческо и конструктивно мислене, което е в основата на иновационното учене. Ако днешният пазар на работна сила се отличава с динамика, нестабилност, конкуренция и развитие, чрез образованието хората трябва да придобият качества като компетентност, гъвкавост, адаптивност, предприемчивост, за да могат да отговорят на нарастващите изисквания на работодателите и професиите. Това обяснява масовото навлизане в учебното съдържание на всички равнища на знания от областта на бизнеса, икономиката, мениджмънта, информатиката, които са елемент от подготовката на съвременната работна сила и на управленския елит. Очертаните високи изисквания предполагат максимално разширяване на образователните услуги, равнопоставеност между държавно и частно образование, между формално (организирано от учебни заведения) и неформално (предлагано от фирми и неправителствени организации) образование, гъвкавост на системата за перманентно образование, разгръщане на форми за краткосрочно обучение и квалификации, вътрешно-фирмено и дистанционно обучение, осигуряване на възможности за самообразование (пакети и програми).

Не на последно място гарантирането на правото на образование и труд изисква установяване на коректни партньорски взаимоотношения между

бизнеса (в най-широк смисъл на думата) и образованието. В много страни тези взаимоотношения се материализират чрез участие на работодателите в управленските органи на звената, в т.ч. образователните институции, предлагащи образователни услуги, в обсъждане на нормативни документи, създаване на отдели за развитие на персонала в предприятията и фирмите, на отдели за

връзки с производителите и потребителите на кадри, както и на отдели за образование за кариерата – на ниво училище, колеж, университет. Необходимостта от засилване на връзките между училището и света на труда означава включване на частния бизнес във финансиране на различни сектори на образованието в бъдеще.

ЛИТЕРАТУРА

1. Образованието и пазарът, Сборник от доклади, Национална практическа конференция. Изд. НИО, 2000.
2. **Генчева, Л.** Частните училища – нови структури в образователната система, 1998.
3. **Делор, Ж.** Образованието – скритото съкровище, 1997.
4. Икономическата глобализация и образователните политики. Перспективи, МОН и НИО, бр. 101, 1997.
5. **Дракър, П.** Мениджмънт. Класика и стил, 2003.
6. **Дракър, П.** Ефективният ръководител. Класика и стил, 2003.