

докторант ДЕЛКА ДОМУСЧИЕВА

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ”, БЛАГОЕВГРАД

РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ ЧРЕЗ ОБУЧЕНИЕТО ИМ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES THROUGH LONG-LIFE TRAINING

PhD Student DELKA DOMUSCHIEVA

SOUTH-WEST UNIVERSITY “NEOFIT RILSKI”, BLAGOEVGRAD

Abstract: One of the management challenges of the XXI century is a new understanding of human resource in enterprise as human capital. Everyone needs the same degree of good income, good health and education. Three indicators are interrelated and although the lead is taken income is obvious that they are far from sufficient to achieve the sustainable and harmonious development of man. Human development also depends on the level of education and the opportunity to conduct a long and healthy life.

Key words: personality - personification of the important human characteristics and the activities he does.

necessity - It is an objective or subjective inner necessity for satisfying a physiological or a psychological need.

activity – direction of the human activity.

Action – a process by which some aims can be reached.

Въведение

Бъдещото развитие в Европа в светлината на икономически растеж изисква развитие и усъвършенстване на знанията и уменията на едно ново равнище. Уменията на човешките ресурси се явяват стока, чиято цена все повече ще расте. Съвременната икономика все повече се базира на развитието на високите технологии, а това предопределя необходимостта от работна сила със съответни знания и умения. В този смисъл инвестициите в човешки ресурси са най-перспективните инвестиции.¹

Развитието на човешкия капитал зависи от множество фактори. Най-важните от тях са достъпът до образование и професионално обучение и неговото качество, възможностите за трудова заетост и кариерно развитие, ефективната здравноосигурителна система, зачитане

то на културните права и плурализмът. Посочените фактори оказват влияние върху социалната и професионална реализация на личността, културната й идентификация, здравния статус и физическото състояние, личната ценностна ориентация и характеристиките на социална сигурност, които влияят съвкупно върху икономическия просперитет на обществото като цяло.

Основната цел в развитието на човешките ресурси е осигуряване на по-високо качество на трудовия живот и достатъчно доходи за един постепенно подобряващ се стандарт на живот.

Обучението и развитието включват многостранни цели и съдържание. Обучението е дейност, насочена към подобряване на резултатите от дейността на служителите на поста, който заема в момента. То включва придобиване на технически умения, умения за общуване с хората и се осъществява както за управленски, така и за не управленски кадри.

¹ Шопов, Г., Болонският процес във висшето образование, Изд. „Интернет Медия БИГ.БГ”, 22.6.2007г.

Развитието включва два важни компонента. Първо, развитието на управлението, което се занимава с въпроса “какви мениджъри и специалисти ще бъдат потребни на организацията в бъдеще, за да може да постигне своите цели в променящата се среда”. Развитието на управлението в този смисъл се занимава с въпросите на възрастовия състав, качествата и уменията на управленските кадри и необходимите такива в бъдеще, със структурата на организацията и видовете управленски кадри. Развитието на управлението в този план е преди всичко насочено навън, към външната среда - то е силно ориентирано към стратегическите въпроси.

Вторият тип развитие е вътрешно. Целта е да се усъвършенстват качествата и потенциала на отделните мениджъри, за да се осигури техния по-голям принос за организацията.

Анализ на проблема

Организациите в наши дни разполагат с разнообразни източници на програми за обучение и развитие. Програмите, осъществени в организацията (вътрешни програми), обикновено включват дейности с откъсване или без откъсване от производството. Обучението без откъсване от производството се състои от специално създадени програми така, че обучаещия да може да се учи по време на работа. Пример за такава програма е работата под ръководството на майстор (чиракуване). Обучението с откъсване от производството е ориентирано към занятия, произвеждани обикновено в класнистаи и с помощта на обучаващ екип.

Програмите за обучение и развитие могат да се осъществят и извън организацията. Тези дейности се състоят обикновено в изпращане на служителя да участва в програми и курсове, организирани от някои асоциации или от университети. Външното обучение обикновено се използва за придобиване на знания в някои непознати за организацията области и въпроси.

Вътрешното обучение, е по-евтино и отнема по-малко време на обучаването. Външното обучение запознава участниците с теорията и практиката та, в области непознати за организацията, което обогатява знанията. Във всеки конкретен случай мениджърите трябва сами да анализират ситуацията и хората и да изберат най-подходящия метод.

За да опростим представянето на многобройните методи, използвани за обучение и развитие, ще ги разгледаме от гледна точка на качествата, към развитието на които са насочени.

- **Технически умения.** За развитие на техническите умения се използват главно три метода: ротация на кадрите, наставничество и курсове.

- **Хуманитарни качества.** Важността на човешките качества обяснява включването им в много програми за обучение и развитие. Много е трудно да се опишат методите, които се използват за това в реалната практика. Те включват игрите на роли, както и оценката на поведението и неговото моделиране.

- **Концептуални и диагностични качества.** Развитието на концептуални и диагностични качества с програми на обучение се постига сравнително трудно. Тези качества се постигат предимно с натрупване на опит и време. Въпреки това има някои методи, които могат да улеснят откриването и развитието на тези две важни качества.

Програмите за систематично обучение и развитие, мотивират, като дават възможност на хората да разширят техните умения и да достигнат позиции на по-голяма отговорност.

При насочване на вниманието към мотивиращия заряд на повишаването на квалификацията и/или преквалификацията на персонала на фирмата, могат да се открият следните по-важни моменти¹:

¹ Паунов М., Мотивация – за добрите резултати и лоялността на хората, с които работим, УИ „Стопанство”, София, 2001г.

Първо: наличието във фирмата на добре организирана система за постоянно повишаване на квалификацията на персонала, основана на някои основни принципи, съответства на очакванията на хората за удовлетворяване на важни техни потребности чрез труда.

Второ, извеждането на обучението на персонала сред приоритетите в развитието на фирмата означава за хората предоставяне на шансове и възможности и за обогатяване на работата, за преодоляване на еднообразието, скуката и досадата в досегашните рутинни дейности, за поемане (чрез обучение) на нови предизвикателства в труда.

Трето, системата за обучение на персонала стимулира така наречената вътрешно мотивация на неговите членове в смисъл на повишаване тяхната активност и инициативност, генериране на идеи, пренасяне и утвърждаване на творчески елементи в дейността.

Четвърто, обстоятелството че фирмата инвестира в обучение на действания персонал, води до приобщаване на хората към фирмата, прави ги лоялни към нея.

Пето, човешкият потенциал е неизчерпаем. Знанията и уменията на опитните работници, специалисти, ръководители, следва да се предават и усвояват от други членове на персонала. Това е и част от мисията, а именно да създава следовници.

Шесто, фирмена политика, която създава условия, подкрепящи процеса на повишаване квалификацията на персонала, не остава невъзнаградена.

В днешно време вече е ясно за много служители, че динамиката на работните места драстично се е променила. Преди те вярваха, че квалификацията, уменията и опитът, с който допринасяха за организациите, в които работят, ще им бъдат от полза за доста години напред. Но техният опит им показва друго.

Забързаният ход на технологичните и предприемачески промени доведе до там, че много умения, считани за важни преди време, бързо изживяха своя връх

на търсене и твърдо се превърнаха в отживелица. Днес постоянното развитие на уменията и обученията, както и ученето през целия живот са на преден план. Докато осигуряването им трябва да е съвместна отговорност на правителствата и работодателите, от индивидите зависи да сграбчат всяка достъпна възможност, която се предлага за подготвка, повишаване на квалификацията или преквалификация. Кадрите ще помогнат на себе си и на общността като цяло, ако останат активни на пазара на труда и имат готовност за работа – независимо дали на пълна или почасова заетост.

Различни тенденции вече водят до остър недостиг на кадри в различни части на света. Изтичането на кадри възпрепятства държавите да разполагат с необходимите им човешки ресурси, за да поддържат своето развитие и да инвестират в бъдещи възможности. Напускат и много студенти, за да учат в чужби на и не се завръщат, което води до допълнително намаляване на броя на кадрите.

Ученето през целия живот се определя като целенасочена учебна дейност „от люлката до гроба“, която служи за непрекъснато усъвършенстване на знанията, способностите и компетентността.¹ В Меморандума на Европейската комисия по образование са залегнали шест ключови послания:

Нови основни умения за всички. умения за работа с информационни и комуникационни технологии, чуждоезикови умения, технологична култура, предприемчивост и социални умения като увереност, самоориентиране и способност за поемане на рискове.

Инвестирането в човешките ресурси предполага размера на дела от брутният вътрешен продукт за инвестиции в развитието на човешките ресурси да нарасне с 50% до 2010г.; намаляване броя на лицата от 18 до 24г.

¹ Национален доклад по меморандума на ЕК "Ученето през целия живот"

със завършено само прогимназиално образование. Гарантиране на достъп до форми на обучение през целия живот за всички лица с минимални възможности; използване на Европейския социален фонд за инвестиране в структурата на непрекъснатото образование. Насърчаване на хората да участват във финансирането на тяхното собствено образование чрез специални влогове, дарения и стипендии от обществени и частни фондови източници; изготвяне на фирмени схеми, предоставящи на работниците време или пари, за да поддържат образованието си по техен избор.

Иновации в преподаването и ученето. Европейската комисия по образование обръща внимание на необходимостта системите за образование да се приспособят към начина на живот и учене на хората днес, да се ориентират към потребителите, както и да дават възможност за преход между отделните нива и сектори в тях; да се използва широк спектър от учебни форми и големия потенциал от възможности; да се подобрява качеството и съдържанието на методите за преподаване и учене; да се осъществят реформи в образованието и практическото обучение на учителите.

Оценяване на обучението. В това направление на интегрирана Европа се гледа като на отворен пазар на труда и право на гражданите за свободно придвижване с цел живот, обучение, повишаване на квалификациита и работа във всички страни-членки изисква познания, умения и квалификации, които да са разбираеми и валидни навсякъде в Европейския съюз.

Ориентиране и информация. Необходимостта от непрекъснато професионално усъвършенстване, с цел реализиране на европейския пазар на труда, налага нуждата от информация и съвет, какво да правим през следващите етапи в нашия живот. Преценяването на възможностите за избор и вземането на решения е свързано с намирането на

необходимата точна информация и с превръщането на ориентиращата и консултантска дейност в услуга, осигуряваща лесен достъп до информацията относно възможностите за образование и обучение навсякъде в Европа и в продължение на целия живот.

Доближаване на обучението до дома. Повечето хора получават образованието си на местно равнище. Това изисква мобилизирането на местните и регионалните власти, които осигуряват достъпа до продължаващо образование в подкрепа на непрекъснатото образование. Разнообразните и достъпни възможности за образование на местно ниво дават шанс на хората да се обучават без да напускат родния край, в познатата атмосфера на региона и неговата общност. Обучението близо до дома може да бъде постигнато чрез местни учебни центрове, неправителствени организации, обучение на работното място, както и чрез обучение по интернет.

Заклучение

Днес необходимостта от образование непрекъснато нараства. Идеята за ученето през целия живот е един от ключовете към 21 век. Концепцията е израз на четирите основни цели – да се научиш да придобиваш знания, да се научиш да действаш, да се научиш да живееш с другите, учение за живот¹. Образованието трябва да помага на хората да разбират по-добре себе си и другите чрез по-доброто разбиране на света около тях. Придобиването на знания е път за възприемане на глобалните събития и за превръщането на всеки в гражданин на този свят. Всеки човек трябва да се научи да учи през целия си живот, да умножава знанията си, да развива способностите и квалификации

¹ Шопов, Г., Болонският процес във висшето образование, Изд. „Интернет Медия БИГ.БГ“, 22.6.2007г.

ите си и да се приспособява към един | променлив и свързващ ни взаимно свят.

Литература:

1. Шопов, Г., Болонският процес във висшето образование, Изд. „Интернет Медия БИГ.БГ”, 22.6.2007г.
2. Паунов, М., Мотивация – за добрите резултати и лоялността на хората, с които работим, УИ „Стопанство”, София, 2001г.
3. Национален доклад по меморандума на ЕК „Учението през целия живот”.
4. Шопов, Г., Болонският процес във висшето образование, Изд. „Интернет Медия БИГ.БГ”, 22.6.2007г.