



НАЦИОНАЛЕН  
ЦЕНТЪР  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
МАЛАДЖКИ  
ПРОГРАМИ И  
ИНИЦИАТИВИ



фондация на бизнеса за образованието

## Как да помогнем на младите хора да развият умения за заетост



### Наръчник за работодатели

Подобряването на уменията за заетост на младите хора заема ключово място в политиките на европейските държави през последните години. Стратегическите цели, свързани с висока конкурентоспособност на икономиката, благосъстояние на обществото и просперитет на гражданите изискват целенасочени инвестиции в изграждането на съвкупност от умения, улесняващи реализацията на трудовия пазар.

Подобряването на уменията за заетост у младите хора у нас е процес, в който е важно да се включат всички ангажирани страни. Стъпките от страна на учебните заведения са промяна в образователните програми, за младите хора – активни и целенасочени действия за изграждането и развитието на умения за заетост, чрез формално, неформално и самостоятелно учене, а за работодателите – инвестиране в образованието на бъдещи служители и предприемачи.

В края на 2010 г. бе проведено проучване сред 119 работодатели и 1023 младежи с цел да се установи до каква степен младите хора у нас притежават умения за намиране и задържане на работа, адекватни на тези, от които работодателите се нуждаят. Проучването имаше за задача да съпостави оценката на работодателите и самооценката на младите хора за притежаваните от тях умения за заетост и да потърси отговор на въпросите кога, от кого и как най-ефективно могат да бъдат изградени тези умения. Проучване бе част от проект „Проучване сред работодатели и млади хора в България на уменията за заетост на българските младежи“, изпълняван от Фондация на бизнеса за образованието (ФБО) и финансиран от Национален център „Европейски младежки програми и инициативи“.

Настоящият материал, включва данни от финалния доклад по този проект. В него ще откриете какво представляват уменията за заетост, кои от тях понастоящем са най-важни за работодателите и кои умения за заетост те ще търсят у своите служители през следващите няколко години. Нашата цел е освен да ви информираме за резултатите от направеното проучване, да обобщим и идеите и начините, по които българският работодател може да вземе активно участие в запълване на пропуските в образователната ни система, както и да съдейства за подготовката и изграждането на млади служители, адекватни за пазара на труда.

*Настоящата листовка се издава по проект „Проучване сред работодатели и млади хора в България на уменията за заетост на българските младежи“, финансиран от Национален център „Европейски младежки програми и инициативи“. С финалния доклад по проекта можете да се запознаете на уебсайта на Фондация на бизнеса за образованието – [www.fbo.bg](http://www.fbo.bg).*

## Умения за заетост

Развитие на технологиите, глобализацията, удължаването на периода на активен живот, налагат едно непрекъснато адаптиране на личните умения свързани с множеството промени, предизвикателства, преходи и решения в професионалното развитие. Вече не говорим просто за избор на професия, а за управление на кариерата през целия живот, което изисква широка съвкупност от умения и знания. Те осигуряват възможността човек успешно да намира работа, да се адаптира и развива на работното място, да се справя с професионалните задачи и да получава удовлетворение и адекватно възнаграждение за труда си.

Тази съвкупност от умения и компетенции наричаме пригодност за заетост или умения за заетост и те често биват определяни като:

- „ключови” поради това, че са основополагащи за развитие на по-нататъшните компетенции;
- „меки” – допълващи специфичните професионални компетенции;
- „преносими”, тъй като се развиват през целия живот в различни ситуации и са приложими във всяка професионална среда;
- „скрити” умения, защото са сложни за измерване и оценяване, но са ясно различими на работното място;
- „умения за управление на кариерата” - могат да бъдат разглеждани като компетентности, които помагат на хората да идентифицират съществуващите умения и необходимите цели за обучение, да подобряват пригодността си за заетост и социално включване.

Уменията за заетост всъщност са общият език, на който комуникират работодатели и служители. Те показват качеството на социална и личностна ориентация на индивида на трудовия пазар. С развитието и промените, настъпващи на пазара, се развиват и променят и изискванията към работната сила.

## Най-важните умения за работодателите при наемане на нови служители

Профилът на „идеалния служител“, включва в себе си посочените по-долу умения, значими за работодателите при наемане на нови служители и ранжирани според проучването в следната последователност:

1. **Професионални умения и знания** – специфични умения и познания за професионалната област, адекватна представа за работата
2. **Готовност и желание за учене** - възприемчивост, любознателност, желание за самоусъвършенстване, търсене и приемане на обратна връзка
3. **Адаптивност** – умение за приспособяване към корпоративната култура, гъвкавост, бързо ориентиране към изискванията на променящата се среда, включително умения за работа под стрес и в кратки срокове
4. **Междulichностни умения** – умения за работа в екип, сътрудничество, преодоляване на конфликти, общителност, създаване на контакти
5. **Ефективност** - способност за справяне с работните задачи с добри резултати
6. **Умения за самоуправление** – отговорност, самостоятелност, организация на времето и работните задачи
7. **Мотивация** – ентузиазъм, положително отношение към работата
8. **Комуникация на роден език** – ясно, убедително и грамотно изразяване в устна и писмена форма
9. **Чуждоезикови компетенции** – използване (писмено и говоримо) на чужд език, межкултурен опит и познания
10. **Себепредставяне** - умения за успешно представяне (вкл. при кандидатстване за работа и по време на интервю), увереност в собствените качества, позитивност, убедителност, владееене на деловата комуникация и етикет
11. **Компютърни умения** – използване на текстообработващи програми, таблици, интернет приложения
12. **Офис умения** – намиране и организиране на информация, документи, данни; работни навици; използване на офис техника
13. **Умения за работа с клиенти** – отзивчивост, емпатия, позитивна нагласа, такт, толерантност, търпение, любезно отношение
14. **Етика** - лоялност, коректност, почтеност
15. **Критично мислене** – аналитичност, логика, непредубеденост, прецизност, задълбоченост
16. **Творчески умения** - креативност, иновативност, находчивост, изобретателност, нестандартно мислене
17. **Предприемачески умения** - инициативност, предприемчивост, проактивност, бизнес познания и усет, решителност, умения за взимане на решения и поемане на рискове
18. **Лидерски умения** – умения за планиране, управление и мотивиране на хора, вземане на решения, водене на преговори и др.
19. **Технически умения** – специфични умения за използване на софтуер, програми и оборудване
20. **Математически умения** - работа с числа, акуратност, методичност, точност

В основни линии представата на младите хора за това какво търсят компаниите при наемане на нови служители на работа, съпада с уменията, които изискват работодателите. Петте най-важни умения, които се изискват при наемане на работа, както за работодателите, така и за младежите са: професионални знания и умения, готовност и желание за учене, адаптивност, междulichностни отношения, ефективност. Най-малко значими и за двете групи са техническите и математическите умения.

## Очаквания на работодателите за най-значимите умения за заетост през следващите няколко години

Очакванията на работодателите за уменията, от които ще се нуждаят през следващите години, се различават от посочените от тях като най-важни в настоящия момент. През следващите години класацията на тези умения ще се променя, в зависимост от нуждите на организациите и бизнеса, а именно:

Класация на уменията за заетост, които работодателите очакват техните служители да притежават	Днес	Утре
Професионални умения и знания	1	1
Готовност и желание за учене	2	2
Междучелностни умения	4	3
Ефективност	5	4
Мотивация	7	5
Адаптивност	3	6
Умения за работа с клиенти	13	7
Умения за самоуправление	6	8
Чуждоезикови умения	9	9
Лидерски умения	18	10

Както се вижда от таблицата, професионалните знания и умения и готовността за учене ще продължават да имат ключова роля и напред. Междучелностните умения, ефективността и мотивацията на служителите ще имат все по-голямо значение за организациите. Уменията за самоуправление ще бъдат все по-търсени у новите служители. По прогнозите на анкетираните работодатели в следващите години уменията на служителите за обслужване на клиенти и лидерските им качества ще имат почти двойно по-голяма значимост.

Можем да обобщим, че през следващите години най-важното умение ще бъде да се формулират комплексни решения на нови и непознати проблеми, както и способността да се научават нови и различни умения през целия живот.

## Основни дефицити в уменията за заетост на младите хора

Българските работодатели, участвали в цитираното проучване, смятат че младите хора имат най-голяма нужда от развитие на следните умения: **математическите умения, предприемаческите умения, професионалните знания и умения, ефективността, лидерските умения, техническите умения, самоуправлението, критичното мислене, себепредставянето и офис уменията.**

Важно е да се отбележи, че младите хора посочват за себе си същите умения като най-слабо развити, но тяхната самооценка е по-висока от оценката на работодателите.

Наред с това, както работодателите, така и самите младежи идентифицират още няколко основни ключови дефицити в познанията на младите хора за света на труда, а именно:

- **Познаване на трудовите права и задължения** – кога мога да започнат работа, какви документи са нужни, какви договори има, осигуряване, болнични, майчинство, плащане на данъци, какво да правя, ако правата ми бъдат нарушени.
- **Създаване на убедително мотивационно писмо** – макар и да не се изисква толкова често, колкото автобиографията, мотивационното писмо играе също толкова важна роля при кандидатстване за работа. Съставянето му затруднява дори и по-опитни кандидати, тъй като изисква да се изрази по убедителен начин аргументация за работа и да се рекламират собствените предимства в съответствие с изискванията на работодателите.
- **Представяне по време на интервю** – поведение, което се изгражда с опит и може да бъде репетирано и разучено с помощта на кариерен консултант.
- **Търсене на работа** – познаване на пътищата за достигане до работните места и източниците на информация.
- **Поведение на работното място** – очаквания на работодателите, фирмена култура - йерархия, комуникация, протокол, облекло, работно време, задължения и т.н. За създаването на това умение помагат стажантските програми, срещите с работодатели и алумни (бивши възпитаници) за обмяна на опит, доброволчеството.
- **Адекватни очаквания относно заплащането** – реална представа как уменията, опитът и знанията на служителите се оценяват на пазара на труда.

Според близо 10% от работодателите младежите със средно образование имат адекватна представа за заплатите, за разлика от тези с висше образование, а това на свой ред илюстрира тезата, че очакванията на младите хора за нивото на заплащане се асоциират с придобитата образователна степен (диплома), докато за работодателите то се формира в съответствие с опита и демонстрираните в практиката умения.

И макар че тук говорим за дефицити, преди да отправим поглед към средствата и механизмите, чрез които те могат да бъдат преодолявани, е важно да отбележим и онези знания и умения, които младите хора притежават в най-голяма степен. И според работодателите, и според самооценката на младите хора това са: **готовността и желанието за учене, мотивацията за работа, комуникацията на роден език, компютърните и творческите умения.**

## Как работодателите могат да подкрепят младите хора в изграждането на умения за заетост?

Посочените по-горе данни показват, че образователната система не успява да изгради онези умения и знания, които са най-важни за създаване на връзка с пазара на труда и отново ни насочва към изходното твърдение, че подобряването на уменията за заетост у младите хора у нас е процес, в който е важно да се включат всички заинтересовани страни.

Българският работодател може да бъде изключително полезен в попълването на пропуските, които образователната система не е в състояние да запълни на този етап и да спомогне на младите хора по пътя им към развитие на адекватни умения за заетост и разгръщане на пълния им професионален потенциал. Средствата и механизмите в тази посока са много и различни. Тук ще отбележим онези, които са най-ефективни, както според самите работодатели, така и според наличните за нашата действителност възможности:

- 1. Стажантски програми** – един от най-ефективните начини за развитие на професионални знания и умения. Те носят значителни ползи, както за младите хора, така и за самите работодатели. Чрез стажът, младите хора придобиват практически опит, изграждат реални трудови навици, запознават се с фирмената култура и атмосферата на работното място, обективизират самооценката си за наличните знания и умения и разбират какво е необходимо да доучат и доразвият, получават реална възможност за професионална реализация и разбира се финансова подкрепа. Ползите за работодателя се измерват във възможност за привличане на млади хора с потенциал и покриване на бъдещи нужди от назначаване на персонал, подпомагат българското образование и изграждането на висококвалифицирани млади служители, повишават имиджа на компанията. Важно е да отбележим, че за да са пълноценни и за двете страни стажантските програми е необходимо да бъдат добре планирани и организирани, да предоставят адекватни за уменията на стажанта задължения и проекти и разбира се да го мотивират допълнително чрез адекватно заплащане и отношение.
- 2. Обучения на работното място** – активността на работодателите в посока организиране на обученията на работното място, може да бъде изключително полезна за младите хора. По данни на Евростат работодателите са най-активните източници на възможности за учене през целия живот у нас, именно чрез курсовете, които организират на работното място. Тези обучения е необходимо да са както в посока повишаване на квалификацията, така и като въвеждащи програми, с цел ориентацията на младите хора на първото работно място.
- 3. Участие във форум „Кариери“** – място, на което всеки работодател може да представи своята компания и изискванията за работа, както и да попълни базата данни от кандидати за работа с документи на ентузиазирани и мотивирани млади хора.
- 4. Тематични обучения в университетите.** Можете да представите по нестандартен и впечатляващ начин своята организация като организирате и тематични обучения за студенти. Темите могат да варират от такива, които обхващат специфични технически или професионални умения, които сте установили като дефицитни за младите хора, постъпващи на работа, през свързани с представяне на реални казуси от работния ден или теми, които да помогнат на младите хора да се ориентират за естеството на работа, кандидатстването за позиция и заплащането във вашата компания.

5. **Участие в програми за професионално ориентиране в училищата.** Вашият принос ще е изключителен, ако участвате в инициативи свързани с ранното професионално ориентиране на учениците. Именно гимназията е мястото, което според работодателите, участвали в проучването е най-подходящото време за изграждане на умения за заетост. Можете да участвате активно в инициативи като гостуване на професионалисти и представяне на различни професии, посещение на учениците в компанията, пряко наблюдение на работното ежедневие ("job shadowing" или „работна смянка“), лекции на професионални теми, организирането на различни тематични състезания, конкурси и пр.
6. **Използвате ресурсите на университетските кариерни центрове.** Кариерният център е мост между студенти и работодатели. Можете да се обръщате към кариерния център за публикуване на обяви, организиране на интервюта, популяризиране на стажантски програми и използване на актуална база данни от студенти, търсещи стаж или работа, организиране на презентация на компанията и пр.
7. **Наемане на младежи доброволци.** За реализиране на различни организационни, промоционални, творчески, технически, научно-изследователски и др. проекти, можете да привлечате доброволци (вж. Shell Eco-marathon, Electrolux Design Lab). Доброволците ще ви дарят безвъзмездно своя труд, а в замяна ще получат знания и опит. За целта можете да се обръщате към Младежките информационно-консултантски центрове, кариерните центрове, Европейската доброволческа служба и други сходни младежки организации (напр. AIESEC).
8. **Поддръжка на уебсайта на Компанията.** Актуализирайте непрекъснато секцията с нови работни места. Така ще привлечате наистина мотивирани млади хора, желаещи да работят точно във Вашата компания. Помествайте актуални новини и полезни съвети за младите хора.

Списъкът с възможности за подпомагане развитието на уменията за заетост у младите хора може да продължи още дълго. В него могат да се включат и съвместните проекти между бизнеса и образователните институции; активно ангажиране на работодателските и съсловни организации в проучването и формирането на специфични умения, търсени на секторно ниво на пазара на труда; участие на работодателите в създаването и оценката на качеството на учебните програми; изграждане на механизми за текущ мониторинг и обратна връзка от бизнеса за необходимите умения на пазара на труда у нас.

Без значение кои от дейностите и механизмите използвате или бихте използвали, най-важно от всичко е да продължавате да бъдете активни участници в създаването на работна сила, отговаряща на собствените ви нужди. Изграждането на умения за заетост е продължителен процес, дългосрочна инвестиция, която започва още от най-ранна възраст. Да създаваме умения за заетост означава да помогнем на младите хора да формират такива умения и компетенции, които да им позволят самостоятелно да се справят с предизвикателства, избори, решения, да знаят къде да търсят информация и подкрепа, как да използват собствените си ресурси, да ги управляват ефективно и да се реализират пълноценно.

**Благодарим Ви!**



фондация на бизнеса за образованието