

**ПЛАНИРАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕ ГОТОВНОСТТА НА
СТУДЕНТИТЕ ЗА НАВЛИЗАНЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА****Веряна Боева¹**¹*Технически университет - Габрово***PLANING RESEARCH OF STUDENT'S READINESS TO ENTER THE
LABOR MARKET****Veryana Boeva¹**¹*Technical university - Gabrovo***Abstract**

Developing students' skills to quickly enter the labor market is important both to launch their successful careers and to provide businesses with the workforce they need. Therefore, many universities and educational institutions prioritize the preparation of students for entering the labor market. In order to successfully enter the labor market, graduates must possess professional knowledge and skills, as well as additional skills, including the so-called "soft skills", contributing significantly to their successful employment. This report presents a planning research of the self-assessment of the students from Technical university - Gabrovo (and, if desired, also from other universities) regarding their readiness to enter the labor market and their needs for additional training in this area.

Keywords: *students' skills; soft skill, labor market, in-debt interview*

ВЪВЕДЕНИЕ

В съвременните условия на динамично развитие на трудовите пазари от особена важност е завършващите висше образование млади специалисти да имат готовност за бърза адаптация към изискванията на работодателите и бързо стартиране на кариера, свързана със специалността им. Готовността за навлизане на трудовия пазар помага на младите хора да постигнат успех на работното място, да се научат как да управляват кариерата си и да ги подготви да прилагат знанията и уменията, усвоени в университета. В много страни се изисква дори от средните училища да подготвят младите хора така, че да развият необходимите умения и да научат повече за търсенето на работа и професионалното развитие.

Подготовката за кариерно развитие помага на кандидатите за работа да представят по подходящ начин своите умения и способности пред бъдещите работодатели, както и на работодателите да оценят качествата на кандидата, подходящ за предлаганата позиция. Това може да се осъществи както при самите интервюта за работа, така и по време на събития като кариерни дни в университетите, събития за набиране на персонал, писмена комуникация, панаири на кариерата, стажове и др.

С цел проучването на самооценката на студентите на тяхната готовност за навлизане на пазара на труда е необходимо на първо място да бъдат посочени основните компетенции, определящи тази готовност.

ИЗЛОЖЕНИЕ

1. Критерии, определящи готовността на студентите за навлизане на пазара на труда

На основата на преглед на литературни източници, посветени на темата, се очертават някои основни компетенции, които възприемем като критерии за оценка на готовността за навлизане на пазара на труда и стартирането на трудова кариера [1].

Комуникационни умения

Работата във всяка сфера изисква комуникационни умения, включително умения за вербална, писмена и невербална комуникация. Подготовката на умения за комуникация може да помогне на студентите да изградят умения за писане и публично говорене. Такава подготовка води също до развитие на специфични комуникационни умения като изготвяне на мотивационни писма, автобиографии и презентации по определена тема. И при писмената, и при устната комуникация са препоръчителни определени правила като точност, краткост, яснота. Ключът към силна и убедителна комуникация – писмена или устна – е яснотата и, когато е възможно, краткостта [2].

Умения за управление на времето

От съществено значение е студентите да умеят самостоятелно да управляват работния си график. Управлението на времето е една от петте идентифицирани от П. Дракър практики, които са от съществено значение за ефективността на бизнеса, които могат - и трябва - да бъдат усвоени [3]. Способността да се управляват конкуриращи се приоритети, да се поемат отговорности за напредъка на задачите и да се изграждат продуктивни навици, всичко това може да допринесе за успешното търсене на работа и да улесни удовлетворяването или надхвърлянето на очакванията, след като студентите навлязат на пазара на труда. Дейностите по управление на времето включват спазване на крайни срокове,

работа по различни задачи и проекти и определяне на цели, базирани във времето [1].

Финансова компетентност

Тук се включват уменията на студентите за управление на ресурсите, в това число и финансовите. Изискват се умения в области като бюджетиране, спестявания, инвестиции, изплащане на дълг, заеми и данъци. Програмите за готовност за кариера могат да включват дейности като шаблони за бюджетиране, лекции за различни видове данъчни формуляри и програми за инвестиране и спестяване за пенсиониране. Много компании също предлагат на съществуващи служители ресурси за пенсионни спестявания, за да помогнат на тези, които са нови в работната сила, да оптимизират своите предимства.

Умения за критично мислене

Способността да се демонстрира критично мислене е от съществено значение за студентите, които се стремят да постигнат добри оценки в университета. Уменията за критично мислене осигуряват лесно за следване ръководство стъпка по стъпка за развиване на умения за аналитично разсъждение и прилагането им към задачи като четене, водене на бележки и писане [4]. Критичното мислене и решаването на проблеми са ценни умения в различните индустрии, тъй като работодателите търсят кандидати, които могат да вземат информирани решения при неочаквани сценарии. Програмите за подготовка за кариера може да имат за цел да образуват студентите в областта на логиката, разсъжденията и анализа на данни и да им помогнат да се научат как да обработват информация и да правят безпристрастни преценки. Примери за дейности в рамките на такова обучение са проектите за анализ на данни и казуси, фокусирани върху бизнес сценарии.

Технологични умения

Съвременните работни места разчитат в голяма степен на софтуер и технически инструменти, така че обучение-

то на студентите в жизненоважни технологични умения им помага да отговорят на очакванията на работодателите. Докато различните индустрии използват различни технологии, програмите за подготовка за кариера могат да научат студентите как да овладеят основите на нова софтуерна програма, така че да могат да се адаптират към изискванията на бъдещите си работни места. Основните умения, включени в технологичното обучение, може да включват използване софтуер за обработка на документи, на отстраняване на неизправности, киберсигурност и имейл.

Умение за изграждане на благоприятна работна среда

Завършващите студенти трябва да знаят как да допринесат за положителна, подкрепяща работна среда, в която да могат да си сътрудничат хора от различен социален (в някои общества - и етнически) произход. Изграждането на работен екип и приобщаването към корпоративните ценности се обуславя от обучението за адаптация към различни среди и подкрепяне на слабо представени групи [1]. Дейностите за подготовка на изграждане на благоприятна работна среда могат да се изразяват в дискусии по ключови въпроси, използвани при изследвания за общуване с различни демографски и социални групи и участие в межкултурни разговори.

Лидерство

Лидерски умения включват мотивация, делегиране, креативност и вземане на решения. Обучението по лидерство в програмите за готовност за кариера има за цел да изгради увереност и да научи студентите как да стартират и управляват проекти на работното място. Отношението на лидера и обстановката, която той изгражда и поддържа, вътрешната за организацията хармония и позитивна работна среда са предпоставка за висока ефективност и възможност организацията да се движи една крачка преди конкуренцията. И именно тази перспектива

предопределя ключовата роля на лидера днес [5, с. 193]. Дейностите могат да включват речи, групови проекти и предизвикателства за мозъчна атака.

Изграждане на професионален имидж

Основните умения за изграждане на имидж могат да помогнат на студентите да разберат как да се ориентират в обичайните сценарии за търсене на работа и на работно място, като и при интервюта, презентации и конференции. Уменията за изграждане на имидж включват ежедневни умения като подходящо обличане и изготвяне на добре написани имейли без грешки, но тук са включени и основни „меки“ умения като надеждност, етика и преценка. Тези умения могат да помогнат на студентите да направят положително впечатление на колеги, служители и мениджъри по наемане. Примери за дейности, които помагат на студентите да изградят положителен имидж са индивидуални сесии за обратна връзка, симулирани интервюта и семинари за писане на автобиография.

Готовност за съвместна дейност (работа в екип)

Уменията за работа в екип могат да помогнат на студентите да се подготвят за работа в среда на сътрудничество и да служат като надеждни съотборници на своите колеги. Силата на положителния екип също предоставя план за справяне с често срещани клопки, които карат екипите да се провалят – включително оплакване, егоизъм, непоследователност, самодоволство, безотчетност – като същевременно предлага решения за подобряване на креативността, решителността, иновациите и растежа на екипа. [6]. Обучението за работа в екип може да се фокусира върху гъвкавостта, уважението и комуникацията, с помощта на които студентите се учат да се адаптират към промените, да преследват общи цели и да се подкрепят взаимно. Примери за дейности, изграждащи умения за работа в екип включват предизвикателства за изграждане на екип и групови проекти.

Емоционална интелигентност

Емоционалната интелигентност помага на учениците да работят ефективно в екипи, да се справят с неочаквани ситуации на работното място и да овладяват собствените си чувства, като същевременно остават фокусирани върху целите си [1]. Уменията за емоционална интелигентност включват емпатия, активно слушане и емоционална регулация. Дейностите, които подобряват емоционалната интелигентност могат да включват дискусии по двойки, симулирани предизвикателства за решаване на проблеми и писане на ценностни изявления.

2. Планиране на изследването

Приложимостта на предложените в предходния раздел критерии, чрез които да се оцени готовността на студентите за навлизане на трудовия пазар е изследвана предварително чрез качествения метод *дълбочинно интервю*. Дълбочинното интервю (още наричано свободно или неструктурирано) е пряко лично интервю, осъществявано от един опитен интервюер с един респондент в рамките на около 30 минути до един час по предварително установени основни тематични области, които се изследват с отворени въпроси и различни проективни техники [7, с. 95]. Този метод, както е известно от маркетинговата теория е приложим при изследване с цел подробното разбиране на сложно поведение, в случая самооценката и определянето на потребностите от допълнително обучение. В рамките на настоящото планиране на набиране на количествени данни по темата на проучването качествения данни подпомагат изготвянето на въпросник със закрити въпроси и предлагането на възможни отговори. Интервюирани са трима студенти, двама обучаващи се в ОКС „бакалавър” и един ОКС „магистър”, всички в последен семестър от обучението си. На респондентите бяха представени изброените критерии за оценка на готовността за навлизане на трудовия пазар. Въпросите, включени в дълбочинното интервю бяха:

- Намирате ли, че предложените критерии оценяват надеждно готовността ви за навлизане на трудовия пазар?
- Какви други критерии бихте предложили?
- Смятате ли, че по всеки от тях е възможно подготовеността да се повиши чрез допълнително обучение и тренинг?

В рамките на интервюирането беше отделено място на изясняването на понятията, използвани за назоваване на критериите, както и на съдържанието, което се влага в тях. Такова понятийно определение е важна част от всяко маркетингово проучване, тъй като влагането на различно значение в понятията от страна на изследователи и респонденти може да доведе до получаването на неверни данни.

Резултатите от интервюирането доведоха до следните основни обобщени отговори:

- Предложените критерии са до голяма степен приложими за надеждно оценяване на готовността за навлизане на трудовия пазар.

- Други предложени критерии: самодисциплина, способност за създаване на добра организация на труда, стремеж към творчество.

- Възможно е до голяма степен да се повиши подготовеността за навлизане на трудовия пазар по компетенциите: *финансова компетентност, технологични умения, изграждане на професионален имидж* чрез обучение и тренинг.

- Възможно е до известна степен да се повиши подготовеността за навлизане на трудовия пазар по компетенциите: *комуникационни умения, умения за управление на времето, умение за критично мислене, умение за изграждане на благоприятна работна среда и готовността за работа в екип* главно чрез тренинг. *Самодисциплината и създаването на добра организация на труда* допълват компетенциите по управление на време-

то и също могат да се подобрят чрез тренинг.

• Почти не е възможно да се променят *емоционалната интелигентност* и *лидерството*.

На основата на получените качествени данни планираме количествено изследване по метода на персоналната анкета, включваща въпросите:

1. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *финансова компетентност*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

2. Имате ли потребност от подобряване на подготовката по *финансова компетентност*?

- а) да;
- б) не;
- в) не мога да преценя.

3. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *технологични умения*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

4. Имате ли потребност от подобряване на подготовката по *технологични умения*?

- а) да;
- б) не;
- в) не мога да преценя.

5. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *изграждане на професионален имидж*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

6. Имате ли потребност от подобряване на подготовката по *изграждане на професионален имидж*?

- а) да;
- б) не;
- в) не мога да преценя.

7. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *комуникационни умения*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

8. Имате ли потребност от подобряване на подготовката по *комуникационни умения*?

- а) да;
- б) не;
- в) мисля, че комуникационните умения не могат да се променят;
- г) не мога да преценя.

9. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *умения за управление на времето*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

10. Имате ли потребност от подобряване на подготовката по *умения за управление на времето*?

- а) да;
- б) не;
- в) мисля, че уменията за управление на времето не могат да се променят;
- г) не мога да преценя.

11. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по *умение за критично мислене*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

12. Имате ли потребност от подобряване на подготовката по *умение за критично мислене*?

- а) да;

- б) не;
- в) мисля, че умението за критично мислене не може да се промени;
- г) не мога да преценя.

13. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *умение за изграждане на благоприятна работна среда*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

14. Имате ли потребност от подобряване на подготовката по *умение за изграждане на благоприятна работна среда*?

- а) да;
- б) не;
- в) мисля, че умението за изграждане на благоприятна работна среда не може да се промени;
- г) не мога да преценя.

15. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *готовност за работа в екип*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

16. Имате ли потребност от подобряване на *готовността за работа в екип*?

- а) да;
- б) не;
- в) мисля, че готовността за работа в екип не може да се промени;
- г) не мога да преценя.

17. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *емоционална интелигентност*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

18. Имате ли потребност от подо-

бряване на *емоционалната интелигентност*?

- а) да;
- б) не;
- в) мисля, че емоционалната интелигентност не може да се промени;
- г) не мога да преценя.

19. Как оценявате своята готовност за навлизане на трудовия пазар по критерия *лидерство*?

- а) напълно подготвен/а съм;
- б) подготвен/а съм до известна степен;
- в) не съм подготвен/а;
- г) не мога да преценя.

20. Имате ли потребност от подобряване на *нагласата за лидерство*?

- а) да;
- б) не;
- в) мисля, че нагласата за лидерство не може да се промени;
- г) не мога да преценя.

При набиране на данните може да се използва изчерпателен или извадков подход, като допитването се изпълни със студенти в последна година на обучение в (поне няколко) различни специалности и направления, в които обучава даден университет. Вместо пряката анкета може да се използва анкета по e-mail.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Готовността на абсолвентите за навлизане на трудовия пазар е важна, защото улеснява преминаването им от университетска в корпоративна среда, дори в случаите, когато по време на следването те са съчетавали учене и работа. Изследването на тази готовност е затруднено поради различните критерии, по които може да се извършва на основата на спецификите в изискванията, които работодатели от различни организации формулират към наеманите на работа абсолвенти.

Предложената методология за набиране на качествени данни по темата на изследването може да се адаптира за цели-

те на изследвания на готовността за навлизане на трудовия пазар на студенти от различни области на висше образование, от различни университети и насочени към различни области на трудова реализация.

Въпросникът за набиране на количествени данни също може да бъде адаптиран на основата на идентифицирани мнения и становища на представители на работодателите, отличаващи се на база спецификата на индустриалните области и корпоративна култура.

REFERENCE

- [1] Heine, A., Career Readiness: What It Is and Why It's Important, updated June 8, 2023, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-readiness>, 30.08.2023
- [2] Sharp Emerson, M., 8 Ways You Can Improve Your Communication Skills. our guide to establishing better communication habits for success in the workplace, <https://professional.dce.harvard.edu/blog/8-ways-you-can-improve-your-communication-skills/q> 15.09.2023 .
- [3] Druker, P., The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done, HarperCollins Publishers, 2017
- [4] Cottrell, S., Critical Thinking Skills: Effective Analysis, Argument and Reflection, Bloomsbury Academic, Edition 4, 2023
- [5] Bancheva, E., Predizvikatelstvata pred liderite dnes – stimulirane i razvitie kd gavgava I inovativna rabotna sila, Mezhdunarodna nauchno-prakticheska konferentsiya “Liderstvoto – vreme e za promeni”, NBU, Sofia, 2015
- [6] Gordon, J., The Power of a Positive Team: Proven Principles and Practices that Make Great Teams Great, Wiley, 2018
- [7] Zhelev, S., marketingovi izsledvaniya. Metodologiya i organizatsiya, UI “Stopanstvo”, Sofia, 2008.