



ОБУЧЕНИЕТО, ПРОДЪЛЖАВАЩОТО РАЗВИТИЕ И УСЪВЪРШЕНСТВАНЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРСКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Дияна Гешкова Маринова, докторант
diana.marinova18@abv.bg

*Висше транспортно училище „Тодор Каблешков”,
катедра „Икономика и счетоводство в транспорта”,
София, ул. „Гео Милев” №158
БЪЛГАРИЯ*

***Ключови думи:** развитие и усъвършенстване на човешкия фактор, цели на обучението, повишаване на квалификацията на фирмено ниво, учене през целия живот.*

***Резюме:** Доклада има за цел да изясни ролята, мястото и най-вече значението на обучението на персонала, също така продължаващото развитие и повишаването на квалификацията на специалистите в работната среда.*

Обучението на персонала се разглежда като дейност за учене през целия живот и е ориентирано към надграждане и усъвършенстване на професионалната компетентност за по-добра професионална реализация. Анализират се начините за оценка на потребностите от продължаващата квалификация на персонала.

ВЪВЕДЕНИЕ

Обучението на персонала може да се разглежда като квалификационна дейност и като част от процеса на непрекъснато образование.

Главна роля и място заема ученето през целия живот, което се предопределя от бързите и динамични промени при пазара на работната сила и постепенните нарастващи изисквания към компетентността на служителите във всички области. Високите очаквания към професионалистите предопределят нуждата от повишаване качеството на образователните услуги, за да може всеки служител да получи необходимото си продължаващо развитие и усъвършенстване на различните етапи от професионалната си кариера.

Ученето през целия живот дава шансове за развитие на основните умения, за придобиване на нова компетентност, така че всеки човек да бъде конкурентен на пазара на труда и да открие възможности за най-успешна професионална реализация.

Същност на обучението на персонала

Обучението на персонала е процес на обогатяване, разширяване на знанията, продължаващо развитие на компетентността и усъвършенстване на уменията на работещите.

Основните цели на обучението на персонала са:

- ✓ усъвършенстване на компетенциите и уменията на служителите, така че те да бъдат по-успешни и по-ефективни в работата си;
- ✓ включване на служителите в програми на обучение на нови технологии и нововъведения, така че те да бъдат полезни и адекватни на променящата се технологична и икономическа атмосфера;
- ✓ за да могат да работят служителите на желаното от фирмата ниво, трябва да има постоянно надграждане и допълване на пропуските в компетентността на кадрите;
- ✓ служителите да могат да влага своите идеи, сам да контролира резултата от своята работа, да развива своя потенциал, за да бъде конкурентоспособен;
- ✓ служителите да могат да „мисли фирмено“, да поема отговорност, да може да взема самостоятелни решения, за да бъде по-резултатен в работата си;

Обучението на персонала води най-често до:

- по-добро познаване на себе си;
- повишаване на мотивацията за работа;
- подобряване на конкурентната способност както на отделните служители, така и на самото предприятие;
- формиране на нови цели и подобряване на общуването както в семейството, така и с хора в различна среда;
- придобиване на социална компетентност, която не се проявява само в професионален контекст, а се разглежда и като личностен потенциал.

При подбора на потребностите от обучение главна роля играе необходимостта от това точно какви умения трябва да се формират, усъвършенстват и до каква степен да се развият.

Степента на тези умения се определят от анализа на нуждите на самата организация, от изискванията за самата длъжност и от потребностите на самият индивид.

Конкретните цели и цялостната програма на обучението, се влияе конкретно от анализа на потребностите, които се характеризира от нуждите на обучение на равнища организационно и индивидуално.

Самата оценка на нуждите от обучение има за цел да намери/открие разминавания/различия в професионалната компетентност на служителите и потребността от професионална изява според спецификата и целите на дадена организация.

Най-често при обучителните програми се наблюдават две групи умения:

- Базисни умения – те характеризират изграждането на базисната компетентност и изискванията за съответната професионална сфера.
- Социални умения – спомагат при работа в екип или група, при общуване, регулират поведението в процеса на професионална изява. При повишаването на социалната компетентност ще се наблюдава по-добро изпълнение на поставените работни задачи и служителите ще бъдат по-резултатни в работата си.

Целта на моя доклад е не само да изясни значението и особеностите на обучението на персонала, тяхното развитие и усъвършенстване, а и да представи основни-първоначални резултати от проучване свързано с обучението на персонала в българските предприятия.

Целта на изследването е да се анализират по-важните особености в проучването на нужди от потребности и какъв процент от фирмите провеждат обучения на персонала. Една от главните цели е тези особености да се видят, открият и след това анализират през погледа на специалистите по човешките ресурси, развитие и обучение в бизнес среда.

Изследването е с водещ метод анкетиране и е с констативен характер. За целта е създадена анкетна карта съдържаща 25 въпроса от смесен тип, като повечето въпроси са от затворен тип и е предназначена за специалисти по развитие и обучение на персонала.

Анкетната карта беше разпространена за попълване до специалисти по човешки ресурси, развитие и обучение на персонала в над 40 фирми и организации на територията на град София. От тях се отзоваха 24 представители на бизнес организации, представители от сферата на търговията, услугите, финансите и други.

Таблица 1 Резултати от проучването

Резултати от проведеното проучване				
1.	Разпространение	Запитани фирми - 40	Отзовали се – 24 фирми или = 60%	
2.	Специалисти мъж / жена	19 жени=79,17 %	5 мъже=20,83 %	
3.	Възрастов диапазон	м/у 30-39 г. 7 – специалисти = 29,16%	м/у 40 – 49 г. 15– специалисти = 62,5%	м/у 50-59г. 2 специалисти = 8,33%
4.	Образователна степен	ОКС Магистър –21-специалисти = 87,5 %	ОКС Бакалавър 3 – специалисти = 12,5 %	
5.	В зависимост от големината на предприятието	Малки предприятия – 6 = 25 %	Средни предприятия- 14=58,33 %	Големи Предприятия- 4 = 16,67 %
6.	Стаж на заеманата длъжност	м/у 0-5 г. – 3 специалисти =12,5 %	м/у 6-10г. – 6 специалисти =25 %	над 10г. 15 специалисти = 62,5 %
7.	Проведени обучения по ключови компетенции във фирмата (през последната 1 год.)	В 22 фирми проведени =91,67 % В 2фирми не са проведени= 8,33%		
8.	Проведени обучения по ключови компетенции във фирмата (през последните 5 год.)	-Обучение на всички служители – в 8 фирми = 33,33% -Обучение на ½ от служители – в 10 фирми = 41,67 % -Обучение на 2/3 от служители – в 3 фирми = 12,5 % -Обучение на 1/3 от служители – в 2 фирми = 8,33 % -Не е обучен нито един служител – в 1 фирми = 4,17 %		
9.	В проучването се откроява, че най-често обучителни програми са свързани със социални умения/компетентност, а именно работа в екип, комуникация с клиенти, управление на стреса и повишаване на личната ефективност :			
10.	Среден брой дни отделени за обучение на служители по ключови компетенции във фирмата:	-м/у 1и 3дни годишно – 15 фирми = 62,5 % -м/у 5 и 10 дни годишно – 6 фирми = 25 % - над 10 дни годишно – 3 фирми = 12,5 %		
11.	Начини на организиране на обученията по ключови компетенции във фирмата	-чрез външна фирма – 14 предприятия = 58,33 % -от самата фирма, но с покана на външен лектор - 12 предприятия = 50 % -чрез вътрешни експерти /обучители- 14 предприятия = 58,33 %		

Сборът от процентното разпределение по трите варианта на организация на обученията по ключовите компетенции във фирмата, надхвърля 100%, защото въпросът предполага избор на повече от една единствена възможност.

По отношение на организиранията обучения на персонала през последната една година, се откроява обща удовлетвореност сред служителите на проучваните предприятия, като се формират и следните резултати: според 95,83 % или 23 фирми смятат, че обучението на служителите е полезно за тяхното кариерно развитие и носи и конкретна полза и за самата фирма; според 87,5 % или 21 от проучваните фирми, техните специалисти по човешки ресурси смятат, че има конкретна полза от обученията, а именно подобряване на изпълнение на самите задължения на служителите; според 79,16 % или 19 специалистите по човешки ресурси смятат, че обученията допринасят и за развитие и усъвършенстване на личностния потенциал на всеки служител.

През експертния поглед на специалистите по човешки ресурси е отчетена и направена преценка за начините на организиране и провеждане на обученията на персонала. Според 87,5 % или 21 от анкетиранията специалисти оценяват много високо организацията на обученията, а според 79,16 % или 2/3 от анкетиранията са удовлетворени от използваните методи за обучение, от добрият професионализъм на обучителите.

Получените резултати относно най-често използваните способности-методи за оценка и преценка на потребностите от обучения на персонала са следните:

- Възможността на мениджъра да преценява нуждите на своите подчинени и да взема решения конкретно в кои типобучение те да бъдат включени.
- Възможността на служителя сам да прецени и даде заявка за участие в обучение.

Според мнението на проучваните специалисти, във връзка с най-подходящи форми на обучение на персонала за развитие и усъвършенстване на техните компетенции са:

- Обученията да са целодневни и с продължителност от 3 до 5 дни; да се провеждат извън територията на работното място в специализирани за това помещения;

Основни изводи:

- Получените резултати са добър индикатор за осъзната важност от обученията на персонала във всяка българско предприятие.
- Така констатираните резултати очертават една оптимистична прогноза за начините на планиране, организиране и провеждане на обученията на персонала, които от своя страна ще доведат до подобряване на конкурентната способност, както на предприятието, така и на самите служители.
- Продължаващата квалификация на специалистите и развитието на ключови компетенции на служителите се явяват важна и стратегическа част от развитието на човешкия капитал за всяка бизнес организация.
- Обучението на персонала има значима роля при стратегиите за развитие на фирмите и служителите в тях.

От всичко написано до тук може да се заключи следното, че *„Обучението е важно за всички, защото в повечето случаи то е равно на развитие, а без развитие няма как да бъдем конкурентоспособни и устойчиви на пазара на труда“* .

Литература:

- [1] Гюрова, В., Андрагогия. Изкуството да обучаваме възрастните. С., 1998.
- [2] Мерджанова, Я., Господинов, Б., Цветанска, С., Институции и субекти на пазара на труда. С., 2004.
- [3] Атанасова, М., Подбор и обуюение на персол. С., 1997.
- [4] Владимирова, К., Управление на човешките ресурси. С., 1999.
- [5] Стратегии за управление на човешките ресурси, www.ekqnet.com/strategii-za-upravlenie-i-motivirane-na-cr.pdf,
- [6] ОП „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 [http:// www.ef.mlsp.government.bg](http://www.ef.mlsp.government.bg), (“Razvitie na choveshkite resursi”)

TRAINING ONGOING DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT OF EMPLOYEES IN BULGARIAN ENTERPRISES

Diana Geshkova Marinova
diana.marinova18@abv.bg

***Todor Kableshkov University of Transport,
158 Geo Milev, str., 1574 Sofia
BULGARIA***

Key words: *development and improvement of human factors, training objectives, training at company level, lifelong learning.*

Abstract: *Report aims to clarify the role, place and especially the importance of training staff also continuing development and training of professionals in the workplace. Staff training is seen as an activity for lifelong learning and is oriented to upgrade and improve the professional competence of a better career. Analyzed ways to assess the needs of continuous training of staff.*