



ИЗГРАЖДАНЕ НА ЗЕЛЕНИ ЛИДЕРИ В ТРАНСПОРТА

Нели Лалковска

nlalkovska@vtu.bg

*Висше транспортно училище “Тодор Каблешков”
София, ул. „Гео Милев“ №158
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ*

Ключови думи: обучение в транспорта, работна сила, професионални знания, меки умения, ключови компетентности, зелени умения, комуникация с ИИ, жени лидери

Резюме. Днешното динамично време на икономическа и финансова криза, бързото навлизане на изкуствения интелект (ИИ) и високите критерии по отношение на изменението на климата изискват гъвкавост в управлението на транспорта, непрекъснато актуализиране на знанията и въвеждане на иновативни практики. Всичко това не може да се случи без хората в транспорта. В този преходен период те се нуждаят от огромна подкрепа, за да придобият нови умения, а някои от тях и да се преквалифицират. Профилът на работещите в транспорта е сложна комбинация от професионални умения, меки умения и ключови компетентности. Изкуството да се общува ефективно с ИИ е свързано както с меките умения, така и с ключовите компетентности, но има и пряко отношение към резултатите, качеството на работните процеси и устойчивостта. Хората, работещи в транспорта, трябва да притежават множество качества: Професионално образование и обучение - твърди умения, компетентности, знания; меки умения и ключови компетентности. Те трябва да са отворени за УЦЖ. Тъй като уменията в областта на ПОО могат да бъдат постигнати в рамките на формалното образование, обучението на останалите обикновено се интегрира в работните процеси. Днес в транспорта са нужни не просто управители, които контролират ресурсите, а лидери, които дават на хората обща перспектива и ги вдъхновяват, и работят заедно с тях за изпълняването ѝ.

ВЪВЕДЕНИЕ

Нито една от високите цели на дигиталния и зелен преход не може да бъде изпълнена без дълбоката вътрешна мотивация на ЧР. Според доклада на Namely [1] за човешките ресурси 71% от специалистите по ЧР са жени. Причина, която се посочва е, че жените са по-добри в меките умения и с по-висока емоционална интелигентност. Жените притежават емпатия и това им дава предимство на ръководни позиции. Показването на чувства се възприема негативно, но то е ефективен начин за управление на хора по време на кризи и преход.

ЦЕЛИ

Целта е да се представи рамката от умения, компетентности, знания и нагласи на работещите в транспорта във време на зелен и дигитален преход; необходимостта от

УЦЖ; качества, които трябва да притежава мениджърът и как да се превърне в зелен лидер;

ТЕОРЕТИЧНА ПОСТАНОВКА

Професионални умения. Професионалните дейности подготвят учещите се за тяхната кариера. Те са свързани с придобиване на знания и умения, които се изискват от националните професионални стандарти. [2]

Основни меки умения. Примери. *Работа в екип.* При ефективна работа в екип работещите са по-продуктивни, сроковете се спазват, отношенията в екипа са по-силни и знанията се споделят; *решаване на проблеми; комуникация; адаптивност; критично мислене; управление на времето; междуличностни отношения; умения за ефективно общуване с AI.*

Ключовите компетентности са: многоезична; лична, социална и компетентност за учене; гражданска; предприемаческа; културна осведоменост и компетентност за изразяване; цифрова; математическа и компетентност в областта на науката, технологиите и инженерството; грамотност.

Зелени умения. Те са нужни, за да адаптираме услугите и процесите към изменението на климата и свързаните с него изисквания и разпоредби. Според Cedefop [3] зелените умения са "знанията, способностите, ценностите и нагласите, необходими, за да развиваме, подкрепяме и живеем в устойчиво и ресурсно ефективно общество". Зелените умения ще бъдат необходими в бъдеще на много позиции в сектор транспорт.

РЕЗУЛТАТИ

Професионалните умения помагат за придобиване на знания и способности за усъвършенстване и прилагане на практическо мислене; може да завърши чрез придобиване на професионална квалификация.

Висшето транспортно училище Тодор Каблешков обучава в две области на висшето образование - инженерство и икономика, и в седем професионални направления; предлага информация за кариерата и възможностите за образование. Съществуват курсове за ПОО.

Меки умения. [4] Обучението по меки умения е преподаване на комуникационни умения, способности за учене, работа в екип и тактики за решаване на проблеми. То включва работна етика, позитивно поведение с колегите, емоционална интелигентност и желание за поемане на инициатива. Докато твърдите умения са специфични за транспорта и се фокусират върху теоретичните знания, меките умения се отнасят до личността. Анализът на данни, счетоводните изчисления и инженерното проектиране са твърди умения. Обучението по меки умения е за развиване на благоприятно поведение и подобряване на способностите за критично мислене. Меките умения са качествени атрибути и е трудно да се регистрира напредъкът. Търсени меки умения: адаптивност; решаване на проблеми; лидерство; емоционална интелигентност; работа в екип; креативност; критично мислене; социални умения; работна етика; сътрудничество; активно слушане; разрешаване на конфликти; гъвкавост; иновации; емпатия; презентиране; мотивиране; работа в мрежа; устойчивост; внимание; надеждност; обратна връзка; невербална комуникация. [5]

Ключови компетентности [6]. Бизнес информираност. Служителят знае какво прави и как го прави фирмата; наясно е с конкурентите; в крак е с бизнес тенденциите и развитието на транспортния сектор; мисли за последиците; има опит. **Ориентиран е към клиента.** Идентифицира и приоритизира нуждите и разпознава ограниченията; стреми се да научи повече и да предоставя по-добри услуги. Прилага професионален подход; надежден е. **Анализ/решаване на проблеми.** Умее да идентифицира и отделя основните

компоненти на проблемите; да интерпретира информация от различни източници, за да открива модели и да извежда причини и следствия; да генерира творчески решения, да ги оценява и да избира най-подходящото. **Бързо мислене/учене.** Умее лесно да възприема информация; бързо усвоява нови задачи; реагира адекватно; мисли в динамична среда. **Работа в екип.** Активно участва в работата на екипа; насърчава сътрудничеството; осъзнава нуждите на другите и реагира гъвкаво; споделя информация и подкрепя екипа; поставя реалистични цели; търси възможности за развитие на другите; дава приоритет на екипните цели пред индивидуалните. **Комуникация.** Умее да предава идеи ясно в устна и писмена форма; използва подходящ език, стил и методи в зависимост от аудиторията и целта на комуникацията; умее да предава сложно съдържание; предвижда информацията, от която другите се нуждаят. **Самоувереност/устойчивост.** Премерена увереност за поемане на трудна работа или излагане на мнения, когато те могат да бъдат оспорени; запазва спокойствие в кризисни ситуации; справя се с конкурентни изисквания; преодолява неуспехите; приема и се учи от критиката. **Преценка/вземане на решения.** Представя балансиран поглед върху ситуацията, включващ различни гледни точки; търси алтернативи; разпознава приоритетите, преценява различните възможности и оценява рисковете; достига до логични заключения и взема подходящо решение; оценява предишни действия, за да ги подобри. **Проучване и изследване.** Притежава способност да идентифицира подходящи източници; прилага различни стратегии; оценява информацията; обръща внимание на детайлите. **Планиране и организиране.** Умее да постига резултати по качествен и навременен начин; вижда приоритетите, планира ефективното използване на ресурси и следи за напредъка; предвижда важните етапи; формулира алтернативни начини за постигане на целите; реагира ефективно на непредвидени събития. **Ориентация към резултати/качество.** Поставя високи, но постижими стандарти за себе си и за другите; търси възможности за подобряване на процесите; прави преглед на резултатите. **Междучелностна ефективност.** Умее да влияе върху поведението на другите чрез насърчаване; управлява тактично конфликти; умее да адаптира поведението си към широк кръг от хора. **Лична мотивация.** Поставя си лични цели, които са предизвикателни, но постижими; преследва ги с енергия, постоянство и решителност; **Гъвкавост/адаптивност.** Активно се стреми да научава нови неща; адаптира се бързо към ситуации; умее да решава различни задачи ефективно. **Инициативност/независимост.** Умее да се справя, без да му се показва често; поема отговорност за собствената си ефективност; открива възможности за подобряване на ситуацията.

Езикът на изкуствения интелект. Генеративните модели на ИИ използват текст, за да взаимодействат и общуват с потребителите. Тези текстови въвеждания са това, което наричаме подсказки - езикът на ИИ - действие, което предизвиква желаните отговори. За тази цел е необходимо обучаване на модела на ИИ, като му се помага да стига до по-точни резултати. Подканата към ИИ може да бъде разделена на две категории: текстова и за изображения. При текстовата входът и изходът са текстови, например ChatGPT. При изображения - входът е базиран на текст, но изходът - на изображения, напр. DALL-E2. [9]

Търсене на зелени умения. Преходът към нисковъглеродна икономика ще бъде успешен, ако работниците се адаптират към новата среда. Това означава, че те трябва да актуализират уменията си в съответствие с по-екологичната икономика. Търсенето на зелени умения се определя от обществената политика и цели. Основните тенденции са: повишаване на екологичността на икономиката, усъвършенстване на уменията и преразглеждане на изискванията за квалификация. [10]; новите икономически дейности създават зелени работни места или променят съществуващите, което налага

допълнителни квалификации; преминаването към по-устойчиви модели води до структурни промени, в резултат на които сектори западат, а други възникват, което изисква преквалифициране.

Икономиката с по-ниски нива на въглеродни емисии е задължителна, тъй като изменението на климата продължава и предизвиква сериозни икономически и социални проблеми. Този преход се нуждае от време, тъй като изисква инвестиции, инфраструктура и умения. ЕС е определил цели в областта на климата - една за 2030 г. и друга за 2050 г, но се налага ревизия на сроковете. [11]

Наличието или липсата на зелени умения сред работната сила ще определи успеха на усилията за устойчивост. Икономиката с по-ниски нива на въглеродни емисии ще създаде нови професии в транспорта (около 10 %) и ще промени съществуващите. Ако работната сила няма необходимите умения за устойчива икономика, зеленият преход ще бъде по-бавен и ще навреди на обществото, тъй като ще има структурна безработица. Образованието ще играе жизненоважна роля за бъдещето чрез повишаване на квалификацията. Разбирането на значението на уменията, знанията и нагласите по отношение на промените в околната среда дава възможност за зелен преход и за интегриране на устойчивостта в ПОО.

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Отговорност на ръководството в транспорта е да направи анализ на нуждите от обучение и да осигури наставници за персонала. Едно от предизвикателствата е иновативният ИИ. За да разгърнете пълния потенциал на ИИ, трябва умения как да се използва. Ангажирането на ИИ и ще даде желаните отговори ефективно. Причините за ефективна комуникация с ИИ са: увеличава контрола и интерпретацията; помага да се филтрира невярната информация; помага да се разберат конкретните типове модели на ИИ по техните отговори; подобрява безопасността на модела и помага за защита от хакерски атаки. Въпреки че съществуват предизвикателства при ползването на ИИ, човек може да ги преодолее с времето и практиката. Възможностите на инструментите с изкуствен интелект са безкрайни, ако се научи правилният подход към тях, може да се постигнат оптимални резултати. Като се включат най-добрите практики за запознаване с анатомията на ИИ (базирана на изображения или текст), поставяне на необходимите цели, използване на най-новите версии на инструментите за ИИ, може да се научи правилният подход за късо време.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изграждането на силни зелени лидери в транспорта започва още от университета. Те трябва да започнат своята кариера от най-ниското стъпало, да опознаят целия работен процес, като през цялото време се обучават – неформално или информално. Добрите ментори са рядкост, и трябва да се ценят и да се мултиплицира техния опит. Когато един специалист стигне до ръководна позиция, той трябва да е изградил у себе си много лични качества, да следи внимателно всички ресурси, и най-вече – човешките. За да се превърне в успешен лидер, той трябва да умее да води, да увлича със себе си хората, да ги убеждава в смисъла на техните усилия, и да ги уважава. Ролята на жените мениджъри е много важна, тъй като те умеят да изслушват, да проявяват емпатия, да решават сложни и деликатни казуси и да запазват спокойствие в кризисни ситуации. Тяхната роля в транспорта все още е подценена.

Изправяйки се пред огромното предизвикателство за климата, личната убеденост на всеки в транспорта, е съществена. Лидерите са тези, които трябва да намерят подход – чрез вътрешна или външна мотивация, но да изградят екип, който вижда смисъл във всяко действие и върви в една посока.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Namely, <https://technologyadvice.com/products/namely-reviews/>
- [2] НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ; https://www.navet.government.bg/bg/media/NQF_bg.pdf
- [3] Organisation for Economic Co-operation and Development; https://www.oecd.org/cfe/leed/Greener%20skills_Highlights%20WEB.pdf
- [4] 10 Reasons Why Soft Skills Are Important; <https://www.knowledgehut.com/blog/others/soft-skills-and-its-importance>
- [5] Vocational skills: definition, careers and examples; <https://ie.indeed.com/career-advice/finding-a-job/vocational-skills>
- [6] list of key competencies; <https://careersmart.org.uk/your-career/selling-your-skills/list-key-competencies>
- [7] Selling your skills; <https://careersmart.org.uk/tag/selling-your-skills>
- [8] Appraisals, evaluations & reviews; <https://careersmart.org.uk/tag/appraisals-evaluations-%26-reviews>
- [9] AI Communication Skills; <https://www.teachfloor.com/blog/ai-communication-skills-learn-prompting-techniques#conclusion>
- [10] 11 Sustainable Technologies that Help Companies Go Green <https://ied.eu/blog/sustainability-blog/11-technologies-that-help-companies-go-green/>
- [11] EU Climate Targets: The Mission of the European Green Deal;

BUILDING GREEN LEADERS IN TRANSPORT

Neli Lalkovska

nlalkovska@vtu.bg

***Todor Kableshkov University of Transport
158 Geo Milev Str., Sofia,
THE REPUBLIC OF BULGARIA***

Key words: *training in transport, workforce, professional knowledge, soft skills, key competencies, green skills, AI communication, women leaders*

Abstract: *Today's dynamic times of economic and financial crisis, rapid penetration of artificial intelligence (AI), and high criteria on climate change require transport management flexibility, continuous updating of knowledge, and introduction of innovative practices. All this cannot happen without people in transport. They need enormous support in this transition period to acquire new skills, and some of them to retrain. The profile of transport workers is a complex mix of professional skills, soft skills, and key competencies, but it is also directly relevant to outcomes, quality of work processes, and sustainability. People working in transport need to have multiple qualities: vocational education and training - hard skills, competencies, knowledge; soft skills and key competencies. They must be open to LLM. As VET skills can be achieved within formal education, training of others is usually integrated into work processes. Today, transport needs not just managers who control resources, but leaders who give people a shared perspective and inspire and work with them to deliver it.*