



---

## **АНАЛИТИЧНО ПРОУЧВАНЕ НА ФУНКЦИОНАЛНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА СПЕЦИАЛИСТИ РАБОТЕЩИ В СИСТЕМАТА НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ТРАНСПОРТА**

**Станислав МАРКОВ, Александър ДИМИТРОВ**

*д-р Станислав Марков, доц. д-р Александър Димитров, ВТУ "Тодор Каблешков"-София  
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ*

**Резюме:** *Настоящото изследване доказва необходимостта от динамична връзка между образованието и социалните дейности, отразяващо промените и перспективите за развитие на обществото. Възникването и утвърждаването на нови образователни специалности трябва да се приеме като задължителна необходимост за усъвършенстването на образованието в бъдеще.*

**Ключови думи:** *образование, промяна, функционална характеристика.*

**Увод.** Замисълът на настоящето проучване произтича от възникналите проблеми в сферата на транспорта, икономиката и респективно в образованието. Реформите могат да се извършат успешно, когато се осъществяват от личности, познаващи действителността, имат необходимия обем знания и са мотивирани да извършат промяната. Обстоятелствата налагат образованието да отразява, от една страна, движението и сложността на действителните проблеми, а от друга перспективите за развитие на обществото.

**Смисълът от установяване на динамична връзка между образованието и транспортната дейност като резултат от социологическо проучване.**

В конкретния случай, за нашето проучване, са взети 100 длъжностни характеристики на служители от Министерството на транспорта. Те са "произволно избрани", за по-голяма обективност на изследването, а точния брой ще внесе по-голяма достоверност в изчисленията и яснота в изводите. Целта е да се избегне, каквото и да е идеализиране или подценяване на съществуващите условия в министерството.

Внасянето на по-голяма точност в прогнозните заключения ни задължава, след време, да се проведат и няколко анкети със служителите по възраст и по направления в дирекциите. Анализът на мненията на субективния фактор и на обективните условия може да даде приблизително точни резултати за движението на кадрите при нормални условия и при критични ситуации.

Изискванията посочени в отделните области на длъжностните характеристики, като най-важните са: Основна цел на длъжността, Области на дейност и Преки задължения, ни позволяват да анализираме сферите на действие на транспортните служители като цяло. Техните служебни контакти с държавни структури и институции, с които те влизат в отношения, както и какъв обем от знания са им необходими. Направеният анализ разкрива значимостта на притежаваните знания от всеки служител, а представени в отделните научни области те обхващат: Политическата система на ЕС и дейността на отделните европейски институции, политическата система на Република България, познаване структурата на държавната и транспортната

администрация; Трансевропейската транспортна мрежа и общоевропейските транспортни коридори, проблеми на комбинирания транспорт и взаимодействието между видовете транспорт, транспортна политика и транспортна интеграция; Екологични проблеми и опазване на околната среда; Икономика, инвестиционни и финансови програми, бизнес планове, финансови ресурси и счетоводство; Информационни технологии и комуникации.

Тези знания са необходими за всички служители към Министерството на транспорта, т. е. 100 % от анализираните характеристики. Това са знания, формиращи общата култура и професионалния мироглед на личността, пряко свързана с проблемите на транспорта, от които “израстват” и различните дирекции на специализираната администрация към министерството, осъществяващи връзките с обществото.

Следващото изискване е в областта на самостоятелното взимане на решение. Тук обстоятелствата налагат много широк спектър от действия, разкриващи професионализма, като: правене на прогнози, анализи, концепции, възможности за планиране в сферата на транспортната политика – на национално и европейско ниво.

Служителите трябва да могат да изграждат идейни концепции, произтичащи от познанията в областта на теорията и като резултат от практиката, да участват в дискусии и свободно да изказват мнението си.

Реалната цел е, всеки служител да е подготвен да взема самостоятелно решение, необходимо при организиране на неговата работа или тази на колегите, когато е на ръководна длъжност. Той трябва да знае реалната стойност на всяко решение, как се формира, кога и как трябва да се изпълни.

Диалектиката на този проблем е свързана с познаване на административната структура на институцията, йерархичното подчинение и зависимости. Натрупването на опит с времето и израстването в йерархията е резултат от “самостоятелно” взети решения и тяхното изпълнение, както и на тези, идващи от по-висока йерархична структура. Проблемът за “самостоятелността” на всяко решение в йерархията е двустранен при неговото вертикално движение, изпълнение решението на висшестоящите и правото да даваш адекватни решение на подчинените, като не се нарушава управленската логика на дадената

институция. В реалност това е управленския модул за всяка институция.

Схемата за движението на решенията може да се изпълнява рутинно и дори интуитивно, тъй като самата институция го позволява. Това е “повтаряне” или “пренасяне” на готови решения, но така се ражда конформизма и бюрокрацията.

Всяко решение отразява конкретна обективност, на първо място същността на дадения социален сектор (както е транспорта), на второ значимостта на самата институция (министерството) и отношението ѝ спрямо останалите в държавните структури. Субективният характер се отнася до правилното формулиране на решението и неговото представяне на подчинените.

Разкриване същността и начина на формиране на дадено решение, носещо авторитета на институцията и личността, е свързано с определен обем общи и конкретни знания. В това отношение значение има изучаването на дисциплината Теория на управлението.

Изискванията по отношение самостоятелното “взимане на решение” се отнася за всички служители, т. е. 100% от разгледаните длъжностни характеристики, което определя техния висок професионализъм и динамика в поведението.

Тази дейност “взимане на решение” е пряко свързана с изискванията представени като специфични компетенции, а именно-умението да се работи в екип, включващо още допълнителни изисквания към личността-комуникативност, да работи под напрежение, мобилност, етичност, коректност и толерантност. Това се отнася за 61 % от служителите от разгледаните сто характеристики, което е свързано с по-голямата допълнителна натовареност и мобилност на работния процес.

От тези 61 % само за трима служители се отнася изискването да притежават лидерски качества, успешно да ръководят и предлагат иновационни решения, или само 3 %.

В условията на институциите лидерските качества по-точно се явяват като продължение или допълнение към институционалните механизми. Проблемът тук стои, в много от случаите, в харизматичността на личността, умението да “привлича” другите, което по-скоро е индивидуална особеност, дарба, а не въпрос на рационално усъвършенстване. Лидерските качества изискват и по-голяма свобода в дадената институция, по-

широка рамка на поведение и широки социални познания.

В образователния процес към Теория на управлението задължително могат да се включат и дисциплините Етика и Естетика и Психология, които анализират и проследяват поведението на личността, а в процеса на усвояването формират определени качества, като толерантност, коректност, етичност и т. н. Уместно е, обучаемите да притежават определен обем знания в сферата на лидерския подход и в процеса на работата да ги развиват, ако притежават тези заложби. Те ще могат също да определят и поведението си към колеги с изяви лидерски качества, като проявяват от своя страна толерантност, етичност, разбиране и съгласуваност в действията. Притежаването на лидерски качества означава в действителност да познаваш и се подчиняваш на общото мнение, да взимаш правилното решение без да създаваш конфликти.

В МТ изискванията към всички служителите са, т.е. 100 %, да притежават компютърни умения, работа с персонален компютър и основно да владее-WINDOWS, WORD, EXCEL, ИНТЕРНЕТ. Само за 2%, от всички тях, се отнася изискването да притежават отлични компютърни умения.

Задължително изискване е всеки служител да владее поне един чужд език, като разпределението в проценти е следното:

Английски език – 35 %.

Чужд език (един от европейските като английският не се изключва) – 65%.

Към тази група са включени и следните изисквания:

Руски език – 3%.

Задължително два езика (като се посочва кои езици, обикновено единият е английски) – 4%.

Английски и руски език – 2%.

Изискванията в професионалната област представят точна картина, разкриваща предпочитаното образование:

Инженерно/икономическо – 44%.

Юридическо – 9%.

Публична администрация – 6%.

Икономическо – 13%.

МИО – 2%.

Инженерно – 6%.

Инженери по транспорта – 11%.

Юридическо/икономическо – 3%.

Икономика на транспорта – 3%.

Не е посочено желаното образование – 3%.

Търсенето на вариатност в образованието е доминиращо-47%, докато голяма част, от търсените специалисти, обхваща **икономическата и инженерната сфера-80%**. Служителите с посочено образование публична администрация-6%, тези без посочено образование-3% и заедно с предпочитаните специалисти от икономическата и инженерната сфера дават 89%. Този сбор представя от една страна допирните точки между отделните специалности на практика, а от друга кои са предпочитаните, както и възможността за създаването на една комбинирана специалност, включваща необходимите дисциплини и от двете основни сфери.

Представената картина дава възможност в бъдеще да се изгради една нова, хибридна специалност, обхващаща сферата между инженерните и икономическите специалности, но с по-висок процент хуманитарни дисциплини като: Теория на управлението, Политология, Етика и Естетика и Психология.

Тази специалност ще носи характерните особености на протичащите интеграционните процеси със засилено изучаване на информационните технологии и комуникации, с изучаване на два западни езика през целия период на обучение, като единият е английски.

Дисциплините Управление на човешките ресурси, Управление при кризисни ситуации, Експертни информационни системи и др. ще бъдат фундамента, върху които ще се формират професионалните качества чрез дисциплините Организация и управление на документооборота и архивите и Основи на публичната администрация, представящи облика на новите специалисти.

Проследяването и анализирането на съществуващите проблеми предопределят и наименованието на новата специалност- **Транспортна и гражданка администрация** (която може да се отнесе към Други аналитични специалисти, код 2419 6001-43 от Националната класификация на професиите и длъжностите, София, 2008).

Тази специалност ще нивелира и унифицира различията между отделните специалисти. Конкретната специализация ще формира облика на професионалистите, което ще ограничи текучеството и негласните противоречия. Крайният резултат е, че новоназначените ще бъдат от една

специалност, а не по няколко и от различни специалности.

Новата специалност не отразява движението на глобалните проблеми, а съществуващото противоречие между локалното и глобалното, водещо до изменение на обективните условия и до необходимостта от адаптиране на субективния фактор към промените.

Длъжностните характеристики ни дават също информация, че текучеството на кадри в МТ е значително, движещо се между 25-26% на година. Тази информация ни позволява да определим числеността на студентските групи от новата специалност, която да е между 25-30 студента. Възможно е впоследствие да се увеличат бройките за бакалавър и магистър, особено за магистър, като групата на дипломиралите се да е в границата между 20-25 студента на година, за да се попълни текучеството на кадри в МТ. Голяма част от кадрите ще преминават към гражданската администрация на транспорта директно, или след като натрупат опит в МТ, което е от голямо значение.

В Министерството на транспорта изискванията по отношение на образователната степен са 72% с магистърска степен и 28% с бакалавърска. В бъдеще, когато нашите кадри успеят да се докажат като много добри специалисти и в гражданските фирми към транспорта ще се наложи да се увеличи приема с много по-голям процент в степен бакалавър.

**Заключение.** Този кадрови потенциал, необходим за Министерството на транспорта и гражданските фирми към транспорта, е възможно да се обучи и възпита във ВТУ “Тодор Каблешков”. Нашият университет има необходимия научен потенциал и материална база, за да организира обучението на тези студентите и в двете образователни степени за специалността Транспортна и гражданска администрация.

*Възможно е предлаганата специалност първоначално да се използва за допълнителна квалификация и преквалификация на кадрите от МТ и по-късно да се утвърди в бакалавърските и магистърските програми, т.е. когато се оцени нейната гражданска значимост.*

#### ЛИТЕРАТУРА:

- [1.] Дюркейм, Е. Избрано, “Критика и хуманизъм”, София, 1994, с. 44, 50.
- [2.] Минковъ, И. Авторитетъ, достойнство и маска, “Култура”, София, 1933, с. 114.
- [3.] Хаджийски, И. Оптимистична теория за нашия народ, “Отечество”, София, 1997, с. 31, 32.
- [4.] Berlin, I. The Power of Ideas, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 2000, p.198-199.

## ANALYTICAL INVESTIGATION OF FUNCTIONAL CHARACTERISTICS OF SPECIALISTS WORKING IN THE MINISTRY OF TRANSPORT SYSTEM

Stanislav MARKOV, Alexandar DIMITROV

*Stanislav Markov, PhD; Assoc. Prof. Alexandar Dimitrov, PhD  
Higher School of Transport, 158 Geo Milev Street, Sofia 1574,  
BULGARIA*

**Abstract:** *Current study proves the necessity of dynamic relations existence between education and social activities, this connection reflecting social changes and development perspectives. Appearance and establishing of new specialties should be considered to be an obligatory prerequisite towards the future perfecting of education.*

**Key words:** *education, changes and functional characteristics.*