

СПИСАНИЕ ЗА НАУКА

НОВО ЗНАНИЕ

С ново знание към просперитет!

ИЗДАНИЕ НА ВИСШЕ УЧИЛИЩЕ ПО АГРОБИЗНЕС И РАЗВИТИЕ НА РЕГИОНИТЕ

ГОДИНА IX, БР. 5, 2020: СТУДЕНТСКИ РАЗРАБОТКИ



NEW KNOWLEDGE

JOURNAL OF SCIENCE

New knowledge to prosperity!

UNIVERSITY OF AGRIBUSINESS AND RURAL DEVELOPMENT

VOLUME IX, No. 5, 2020: STUDENTS' WORKS



Висше училище по агробизнес и развитие на регионите

Списание за наука

НОВО ЗНАНИЕ

ISSN 2367-4598 (Online) ISSN 1314-5703 (Print)

Главен редактор: проф. д-р Марияна Иванова

Корица: Д. Димитров – ДИМ, Цочо Пеев

Адрес на редакцията: Пловдив 4003, бул. Дунав 78; тел. 0882009578; 032/960360

University of agribusiness and rural development – Plovdiv, Bulgaria

NEW KNOWLEDGE

Journal of science

ISSN 2367-4598 (Online) ISSN 1314-5703 (Print)

Chief Editor: Prof. Mariyana Ivanova, Ph.D.

Cover: D. Dimitrov – DIM, Tzocho Peev

Editorials Address: 78, Dunav Blvd., Plovdiv 4003, Bulgaria; tel. +359 882009578; +359 32960360

science@uard.bg

www.uard.bg

www.science.uard.bg



Изданието е финансирано съгласно договор № КП-06-НП1/5 от 17.12.2019 за безвъзмездна финансова помощ за финансиране на българска научна периодика в конкурс „Българска научна периодика – 2019 г.“

New knowledge Journal of science is financed by the National Science Fund of the Republic of Bulgaria contract № КП-06-НП1/5 of 17.12.2019 in the competition of Bulgarian scientific periodicals – 2019.

The contents of this publication do not necessarily reflect the position or opinion of the National Science Fund of the Republic of Bulgaria.

The opinions expressed are those of the author(s) only and should not be considered as representative of the National Science Fund's official position.

CONTENTS

СЪДЪРЖАНИЕ

PARTICIPANTS IN THE ANNUAL STUDENT SCIENTIFIC SESSION OF VUARR - PLOVDIV УЧАСТНИЦИ В ГОДИШНА СТУДЕНТСКА НАУЧНА СЕСИЯ НА ВУАРР – ПЛОВДИВ

HUMAN RESOURCES TRAINING AND DEVELOPMENT	5
Tsvetelina Kecheva	5
ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ.....	6
Цветелина Кечева.....	6
STAFF TRAINING - THE INEVITABLE REALITY	19
Gergana Pieva	19
ОБУЧЕНИЕТО НА ПЕРСОНАЛА – НЕИЗБЕЖНАТА РЕАЛНОСТ	19
Гергана Илиева	19
TRAINING - MOTIVATION RELATIONSHIP.....	25
Ralitsa Kasamakova	25
ВРЪЗКАТА ОБУЧЕНИЕ - МОТИВАЦИЯ.....	26
Ралица Касамакова	26
CAREER DEVELOPMENT - A MOTIVATION TOOL	35
Yanitsa Baldzhieva.....	35
КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ - ИНСТРУМЕНТ ЗА МОТИВАЦИЯ	35
Яница Балджиева.....	35
STATE AND TRENDS FOR DEVELOPMENT OF THE PENSION SYSTEM IN BULGARIA	43
Zheni Radeva.....	43
СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПЕНСИОННАТА СИСТЕМА В	
БЪЛГАРИЯ	44
Жени Радева.....	44
PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP AS AN OPPORTUNITY FOR INVESTMENT IN	
MUNICIPALITIES.....	63
Ekaterina Yaneva.....	63
ПУБЛИЧНО – ЧАСТНОТО ПАРТНЬОРСТВО КАТО ВЪЗМОЖНОСТ ЗА	
ИНВЕСТИЦИИ В ОБЩИНИТЕ	64
Екатерина Янева	64

BUSINESS NEGOTIATIONS	73
Aleksandra Popova.....	73
ДЕЛОВИ ПРЕГОВОРИ.....	74
Александра Попова	74
ELECTRONIC COMMUNICATIONS	81
Lyuben Bobev	81
ЕЛЕКТРОННИ КОМУНИКАЦИИ	81
Любен Бобев	81
MEDIA AND PUBLIC COMMUNICATIONS.....	91
Ivan Boyanov	91
МЕДИИ И ОБЩЕСТВЕНИ КОМУНИКАЦИИ.....	91
Иван Боянов	91

AWARDED STUDENTS' WORKS - 2020

ОТЛИЧЕНИ СТУДЕНТСКИ РАЗРАБОТКИ - 2020

THE ROLE OF THOMAS COOK FOR THE DEVELOPMENT OF MODERN MASS TOURISM	97
Irina Dimitrova.....	97
РОЛЯТА НА ТОМАС КУК ЗА РАЗВИТИЕТО НА СЪВРЕМЕННИЯ МАСОВ ТУРИЗЪМ	97
Ирина Димитрова	97
RESOURCES FOR DEVELOPMENT OF URBAN CULTURAL TOURISM IN BERLIN	109
Veneta Friesinger	109
РЕСУРСИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ГРАДСКИЯ КУЛТУРЕН ТУРИЗЪМ В БЕРЛИН.....	110
Венета Фризингер.....	110



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

HUMAN RESOURCES TRAINING AND DEVELOPMENT

Tsvetelina Kecheva

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: The interest of organizations in the training and development of human resources has its deep reasons in some features of the modern economy. The significant funds that companies allocate for staff training are an indisputable indicator of the role of this activity in the development of organizations. Despite the different opinions about the essence of staff training, the majority of authors consider it as a systematic process that takes place at the initiative of the organization and leads to better employment of employees. Considering improving the knowledge, skills and attitudes of employees, training is often used in parallel with the term staff development. This article addresses key issues related to training and human resource development policy, identifying training needs, designing and organizing training programs, and evaluating training effectiveness.

Keywords: human resources, training, career, development.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Цветелина Кечева

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Интересът на организациите към обучението и развитието на човешките ресурси има своите дълбоки причини в някои особености на съвременната икономика. Значителните средства, които компаниите отделят за обучение на персонала, са неоспорим индикатор за ролята на тази дейност в развитието на организациите. Независимо от различните становища за същността на обучението на персонала, преобладаващата част от авторите го разглеждат като системен процес, който се провежда по инициатива на организацията и води до по-добро трудово представяне на заетите. Във връзка с усъвършенстването на знанията, уменията и нагласите на заетите обучението често се използва паралелно с термина развитие на персонала. Настоящата статия разглежда основни въпроси, свързани с политиката по обучение и развитие на човешките ресурси, определяне на нуждите от обучение, проектиране и организиране на програми за обучение и оценяване ефективността на обучението.

Ключови думи: човешки ресурси, обучение, кариера, развитие.

СЪЩНОСТ И ЕТАПИ НА ОБУЧЕНИЕТО И РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Интересът на организациите към обучението и развитието на човешките ресурси има своите дълбоки причини в някои особености на съвременната икономика:

- увеличаваща се конкуренция между организациите;
- непрекъснати промени в нормативната база и в организационно-управленските структури;
- внедряване на нова техника и технология, състояние на съвременния трудов пазар;
- демографски тенденции;
- ускорено остаряване на човешките знания и умения

Компаниите във високоразвитите страни осъществяват активна дейност по обучение на персонала и считат, че тя е приоритетна област при управлението на човешките ресурси. Те ежегодно изразходват за обучение на персонала средства, които са около 2% от средствата за заплати. В някои страни, като Франция, Швеция и Германия, преобладават организациите, за които този процент е двойно по-висок - 4%.

Значителните средства, които компаниите отделят за обучение на персонала, са неоспорим индикатор за ролята на тази дейност в развитието на организациите.

Независимо от различните становища за същността на обучението на персонала, преобладаващата част от авторите го разглеждат като системен процес, който се провежда по инициатива на организацията и води до по-добро трудово представяне на заетите.

Обучението на персонала може да се дефинира като системен процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне в длъжностите, структурното звено и организацията.

Знанията отразяват това, което работникът трябва да знае, за да осъществява определени трудови задачи. Уменията обхващат това, което работникът трябва да може да извършва, за да осъществява трудовите задачи. Нагласите се свързват с отношението, което работникът трябва да показва към своите трудови задачи и към хората, с които се среща при тяхното изпълнение.

Промяната на човешкото поведение и в частност на трудовото представяне без съмнение преминава през промяната на знанията, уменията и нагласите. В този смисъл те са основен обект в процеса на обучението на персонала.

Усъвършенстването на знанията, уменията и нагласите на заетите, обучението, често се използва паралелно с термина развитие на персонала, във връзка с който възникват няколко въпроса: каква е неговата същност, какви са връзките му с обучението, на какви средства разчита, за кои групи персонал се отнася.

По всеки от тези въпроси има различни становища и дискусии, които могат да се обобщят в две големи групи.

Първата група включва авторите, които свързват развитието на персонала само с управленските кадри. Те го представят като дейност, която се организира и провежда по инициатива на организацията, насочена е към наличния управленски персонал и включва както обучение, така и планиране и управление на кариерата на ръководните кадри с оглед настоящите и бъдещите нужди на организацията.

Развитие на управленския персонал се осъществява чрез две основни средства:

- обучение на управленския персонал;
- развитие на кариерата на управленския персонал.

Обучението е основно средство за развитие на управленския персонал. Това често става причина за отъждествяване му с развитието на управленските кадри, което е неправилно, тъй като:

- Развитието на управленския персонал е свързано по-тясно с цялостното развитие на личността на ръководителите, а не толкова с придобиването на определен кръг умения за определена длъжност.

- Развитието на управленския персонал е обвързано в по-висока степен с бъдещите нужди на организацията от ръководители на различните йерархични равнища.

- Развитието на управленския персонал предполага по-голяма активност, инициативност и отговорност на ръководителите за самостоятелно развитие.

- Развитието на управленския персонал е важен аспект в развитието на кариерата на ръководителите и в този смисъл е метод за удовлетворяването на техните най-висши потребности от изява на способностите и таланта.

- Развитието на управленския персонал е по-широко понятие от обучението, тъй като обхваща и целенасочената дейност по развитие на кариерата.

Обикновено развитието на кариерата се дефинира като съвкупност от дейностите по планиране и управление на професионалното и служебното израстване, където по подходящ начин се съчетават усилията и отговорностите както на организацията, така и на отделните индивиди. Това се обуславя от специфичното съдържание на тези дейности.

Дейността по развитие на кариерата е свързана с изготвяне на схеми и планове за евентуални заместници на всеки член от управленския състав, които са ценно средство при:

- определяне на ръководителите, които вече притежават необходимите качества и са готови за повишение на по-горните йерархични равнища;

- определяне на ръководителите, които са подходящи за повишение, но имат нужда от допълнителна подготовка чрез различни форми;

- определяне на ръководителите, които не са подходящи за съответната длъжност и е добре да се помисли за тяхното по-рационално използване в организацията.

Втората група от автори считат, че развитието на персонала трябва да обхваща всички заети в организацията. Основните им аргументи са някои обективни промени в съдържанието на труда, при което в преобладаващата част от длъжностите нараства относителният дял на оперативните функции по планиране, организиране и контролиране.

Разграничителната линия между обучение и развитие трудно се очертава, а връзката между тях е изключително силна. По този повод някои автори употребяват

паралелно двата термина, което звучи особено убедително на фона на съвременните промени в организациите и на труда в тях. Обучението на персонала се схваща като един от факторите за усъвършенстване на трудовото представяне на заетите и е насочено към такова обогатяване на знанията, уменията и нагласите, водещи до желани промени в тяхното трудово поведение и трудови резултати. Неговата крайна цел е свързана с интересна на организацията за увеличаване на ефективността от използването на основните производствени фактори и усъвършенстване на параметрите на организационното представяне.

Обучението на персонала е само един от факторите за усъвършенстване на трудовото представяне на заетите. Поради това решението за всяка дейност в тази област трябва да преминава през внимателен анализ на цялата гама от фактори, които въздействат върху трудовото представяне наред с обучението.

Основни етапи на обучението на персонала:

- 1) определяне на нуждите и целите на обучението на персонала в организацията;
- 2) проектиране, организиране и реализиране на програми за обучение;
- 3) оценяване на ефективността от обучението на персонала.

Разделянето на обучението на персонала на три основни етапа е в известна степен условно, тъй като на практика те се осъществяват във взаимна връзка и много често паралелно. Така например при определяне на нуждите и целите на обучението трябва да се има предвид организирането и реализирането на програмите и особено какви са възможностите на организацията за приложение на съвременни методи и средства за обучение. При проектирането и провеждането на обучението се осъществяват редица от дейностите по оценяване на ефективността и определяне на основните методи и критерии за преценка на ефективността.

ПОЛИТИКА ПО ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Политиката по обучение и развитие на човешките ресурси включва намеренията на ръководството на организацията в тази област. Тя е основа на решенията при определяне на нуждите от обучение, при проектиране и организиране на обучаващи програми, при оценяване на тяхната ефективност, при управление и развитие на кариерата и т.н.

Политиката по обучение и развитие на човешките ресурси е тясно свързана със стратегията на компанията за растеж, за обновяване, за навлизане в нови пазари и др. В същото време тя отразява основната философия на ръководството по отношение на начините за осигуряване на необходимата работна сила.

Съществуват компании, които се стремят да купуват от трудовия пазар готови кадри и не са склонни да отделят време и средства на тяхното обучение. Те изразходват значителни ресурси за привличане и запазване на желаната работна сила чрез предлагане на относително високи заплати и социални придобивки. Пред тях обаче обикновено възникват няколко основни проблема:

- a) невинаги на трудовия пазар се предлага точно това, което е необходимо за съответния етап от развитието на организацията;
- b) възможност за смущения в организационния климат във връзка с толерирането на едни и дискриминирането на други кадри по отношение на условията и заплащането на труда;
- c) трудности с адаптирането на новоприетите кадри в работните екипи, като се има предвид, че дори и най-добре подготвеният новоназначен работник има нужда от въвеждащо обучение, което да улесни и ускори периода на адаптация към новата работна среда;
- d) възможност за възникване на конфликти при освобождаване на работна сила, която вече не е необходима.

Всички тези проблеми се изострят на фона на съвременните тенденции за непрекъснати технически, технологични и организационни промени в производството и в управлението. Във връзка с това все по-голяма част от организациите се ориентират към другия подход при осигуряване на необходимите им кадри - новоприетата и наличната работна сила с определено равнище на квалификация се развива и усъвършенства чрез целенасочена дейност по обучаване в съответствие с настоящите и бъдещите нужди на съответните структурни звена и длъжности. Тук обучението на персонала е и средство за мотивиране на кадрите чрез предоставяне на възможности за професионално развитие и израстване в служебната йерархия за сплотяване на работните екипи и за приобщаване на хората към ценностите и културата на компанията.

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА НУЖДТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ

Обучението на персонала има смисъл само, ако е насочено към конкретните нужди на организацията.

Като се има предвид същността на обучението, нуждите от обучение могат да се дефинират като разлика между действителното и желаното състояние на знанията, уменията и нагласите на заетите в организацията. Те се проявяват в определено равнище на трудовото представяне (желано и действително) - трудови резултати и поведение при изпълнение на съответните задачи. В този смисъл **нуждите от обучение могат да се разглеждат и като разлика между желаното и действителното равнище на трудово представяне на заетите, която е обусловена от пропуски в техните знания, умения и нагласи.**

Нуждите от обучение се свързват с открити и доказани проблеми в трудовото представяне на заетите. При това се налагат и допълнителни анализи, които да докажат, че именно пропуските в знанията, уменията и нагласите са причина за различията между желаното и действителното равнище на трудовото представяне. Когато тези различия са причинени от недостатъци в организацията на труда и производството, в системата за стимулиране или други компоненти от управлението на организацията, е необходимо да се прецени дали и доколко обучението на персонала би повишило равнището на трудовото представяне на заетите. Така например ниската производителност на работниците може да се дължи на редица причини извън обучението:

- недостатъци в системата за стимулиране, в която не се наказват грешките и не се поощряват постиженията;
- на некачествени суровини и материали;
- на неправилна система за поддържане на машинния парк.

В тези случаи дейността по обучение едва ли ще помогне съществено за усъвършенстване на трудовото представяне на заетите. Задълбоченият анализ на нуждите от обучение разкрива редица проблеми, които трябва да бъдат решени от организацията преди и/или в процеса на обучение.

Това означава, че **определянето на нуждите от обучение започва с цялостен анализ на състоянието и перспективите за развитие на организацията, в резултат на което се определят структурните звена и длъжности/функции, където има отклонения между действителното и желаното равнище на трудовото представяне, предизвикани от недостатъци в знанията, уменията и нагласите на заетите.** За да се преодолеят тези отклонения чрез обучение е необходимо да се отговори на два основни въпроса:

- Какви са стандартните изисквания към равнището на трудовото представяне и към способностите на изпълнителите?
- Какво е действителното равнище на трудовото представяне и на способностите на изпълнителите?

На основата на тези общи описания на нуждите се формулират конкретните цели на обучението, отразяващи знанията, уменията и нагласите, които трябва да притежава изпълнителят в края на програмата.

Анализът на организационно равнище очертава структурните звена и длъжностите, където отклоненията в равнището на трудово представяне могат да се преодолеят чрез усъвършенстване на знанията, уменията и нагласите на заетите. Анализът на равнището на длъжността представя стандартните изисквания към трудовото представяне и към способностите на изпълнителите какво трябва да правят, какви знания, умения и нагласи трябва да притежават. Анализът на равнище индивид/изпълнител дава информация за действителното равнище на трудовото представяне и способностите на изпълнителите какви са техните действителни трудови постижения и какви са техните действителни знания, умения и нагласи. Изводите от тези анализи се сравняват и обобщават и се стига до решение в кои структурни звена, на кои длъжности и кои знания, умения и нагласи трябва да се усъвършенстват, т.е. определят се нуждите и целите на обучението.

Анализът на равнище организация трябва да определи доколко организацията и нейните структурни звена постигат поставените цели и в каква степен обучението на персонала е фактор за по-добри резултати в това отношение. Този анализ включва: преглед на организационните цели и планове в краткосрочен и дългосрочен аспект на различни структурни нива; анализ на силните и слабите страни на компанията и на нейните структурни звена; преглед на количествените и качествените аспекти на нейната работна сила, включително и използването ѝ.

Анализът на нуждите от обучение на равнище длъжност има за цел да определи какви са изискванията за успешно изпълнение на длъжността: количествени и качествени стандарти за успешно трудово представяне в рамките на определена длъжност и изисквания към знанията, уменията и нагласите на изпълнителя. Тук се включва проучване на информация за съдържанието на трудовите задачи, за необходимите качества на изпълнителя, за нормите и стандартите на трудовото поведение и представяне. В резултат на това се определя какво е желаното равнище на трудовото представяне и какви са изискванията към знанията, уменията и нагласите на изпълнителите.

Анализът на длъжността е трудоемък и продължителен процес и затова в теорията и практиката се препоръчва предварителен подбор на трудовите задачи, които се анализират. При това се ограничава кръгът на трудовите задачи, предмет на анализа, и вниманието се концентрира върху тези от тях, които са най-трудни за научаване, които са най-важни в рамките на длъжността и се характеризират с висока степен на повторемост.

В резултат на анализа на равнище длъжност се определят стандартите на трудовото представяне и изискванията към качествата на изпълнителите.

Анализът на индивидуално равнище има за цел да определи действителното ниво на трудовото представяне и да посочи кои знания, умения и нагласи трябва да се усъвършенстват чрез обучение. Тук се проучва равнището на трудовото представяне и се съпоставя със стандартните изисквания, кито вече са определени в процеса на анализа на длъжностно равнище. Очертава се разликата между действителността и желаното равнище на трудовото представяне, въз основа на което се определят и целите на обучението. Анализът на индивидуално равнище показва кой има нужда от обучение и кои знания, умения и нагласи трябва да се усъвършенстват. За да се стигне до този момент обаче трябва да има достатъчно информация от предишните две равнища.

Анализът на трите равнища води до дефиниране на нуждите от обучение на персонала в организацията: в кои структурни звена, за кои групи длъжности, за кои кадри е необходимо обучението и в кои елементи от тяхната квалификация. На тази основа се формират и целите на обучението, които представляват своеобразен мост между нуждите от обучение и програмите за обучение.

Целите на обучението конкретизират нуждите и определят какви трябва да бъдат знанията, уменията и нагласите на обучаваните в края на обучението.

Добре формулирана цел на обучението включва информация за това:

- какво поведение трябва да се постигне от участника в края на обучението;
- какви са критериите, които доказват, че това поведение е достигнато;
- при какви условия се очаква да се прояви това поведение.

ПРОЕКТИРАНЕ И ОРГАНИЗИРАНЕ НА ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

Проектирането и организирането на програмите за обучение означава да се посочат какви конкретни обучаващи дейности ще се провеждат, в кой период, с каква продължителност, с какви ресурси, кои работници и служители ще участват, какви са конкретните отговорности на мениджърите и специалистите по обучение на персонала.

За да се отговори на тези въпроси се осъществяват редица дейности, които мога да се систематизират в пет основни групи:

- **определяне на основните характеристики на обучаваните;**
- **формиране и структуриране на съдържанието на учебния материал;**
- **подбор на подходящи методи за обучение;**
- **избор на обучаващи/преподаватели;**
- **организиране на ресурсите за програмата.**

Всяка една от тези дейности е тясно свързана с останалите. Така например при подбора на подходящи преподаватели се вземат предвид не само целите и съдържанието на програмата и особеностите на участниците, но и необходимостта от прилагане на ефективни методи за обучение, което от своя страна е свързано с ресурсите за съответното обучение. В повечето случаи тези методи са свързани с допълнителни разходи по осигуряване на подходящо оборудвана зала с аудио и видеотехника, специализирани материали и т.н. От своя страна съдържанието и целите на програмата може да се окаже решаващ фактор за осигуряване на необходимите организационни ресурси и подходящи преподаватели, които познават и прилагат желаните методи за обучение. Много често на практика се върви по обратна посока разполагаемите организационни ресурси за програмата детерминират качеството на обучаващите и използваните методи за обучение.

Излишно е да се подчертава, че **обучаваните са най-важният елемент в процеса на обучение**. Техните особености предопределят в значителна степен както съдържанието на учебния материал и прилаганите методи, така и подбора на подходящи преподаватели и ресурсите за съответната програма. В това отношение е необходимо предварително да се проучат основните характеристики на обучаваните, образователно равнище, трудов опит, място в организационно-управленската структура, възраст, нагласа за учене.

Образователното равнище и трудовият опит на участниците дава информация както за притежаваните знания и умения, така и за техния интелектуален капацитет. Това се взема предвид при структуриране на учебния материал и прилаганите методи. Обучаваните, които имат високо образователно и квалификационно равнище проявяват нетърпимост, когато им се поднася непознат учебен материал, а обучението върви относително бавно. И обратното, скоростното представяне на знания, които са принципно нови за участниците, създава условия за фрустрация и демобилизиране, което се отразява негативно върху крайния резултат от обучението. Отношението и нагласата към обучението е важен фактор за проектиране и организиране на програмите за обучение. За да се получи предварително информация по всички тези въпроси се препоръчва проектирането на програмата да се предшества от проучване, например анкета, което да дава информация за:

- образователното и квалификационно равнище на всеки участник;
- предишната и настоящата длъжност;
- причините за участие в програмата за обучение, за очакванията от програмата;

- посещаваните курсове за квалификация;
- становищата на преките ръководители.

Въз основа на тази информация може да се получи по-пълна картина на участниците, което се отчита при определяне на съдържанието на програмата.

Съдържанието на учебния материал се определя в зависимост от целите, които си поставя обучението и знанията, уменията и нагласите, които трябва да притежава обучаваният в края на програмата.

Възможните варианти в обвата и в акцента на обучаващите програми са безкрайни. Независимо от специфичните особености на участниците, съдържанието на учебния материал във всяка програма се структурира по методически единици, които имат логическа връзка помежду си и са насочени към постигане на целите на обучението, усъвършенстване на определени знания, умения и нагласи на участниците.

Съдържанието на учебния материал се определя в пряка връзка с прилаганите методи за обучение на персонала. **Един от основните проблеми при проектирането на програмите за обучение е правилният подбор на подходящи методи за обучение. Те обикновено се разделят на две основни групи - методи за обучение без откъсване от работа и методи за обучение с откъсване от работа.**

Методите за обучение без откъсване от работа най-често включват инструктирането, демонстрирането, наставничеството, ротацията на трудовите задачи и длъжности, обогатяването и разширяването на длъжностите.

Обучението чрез **инструктиране** се осъществява от прекия ръководител или опитен работник, който периодично инструктира и съветва обучавания. Инструктирането често се съчетава с друг широко използван метод за обучение без откъсване от работа - **демонстрирането**. В редица случаи процесът на обучение изисква не само да се казва, но и да се показва - управление на машини, работа с програмни продукти и др.

Демонстрирането и инструктирането се използват широко при приложението на **наставничеството** като метод за обучение. Наставникът обикновено е опитен по-възрастен работник, който осигурява съвети и помощ на обучавания за по-продължителен период. При това се постигат редица полезни ефекти както за организацията като цяло, така и за обучавания:

- Той получава при нужда полезна информация за длъжността, за съответното структурно звено и за организацията като цяло и по-бързо достига стандартите на трудовото представяне.
- Наставникът може да предлага обучавания за повишение и така да помага на неговата трудова кариера.
- Нарастват възможностите за по-добре мотивирана и по-продължителна работа в организацията от страна на обучавания, който е уверен в собствените си способности.

Използването на наставничеството изисква детайлно разбиране на поведението на обучавания, вземане на решения за коригиране на някои от неговите аспекти, напрекъснато насърчаване за бързо адаптиране към трудовата среда и задачи. Това означава, че то е пряко свързано със способностите и мотивацията на ръководните кадри да осъществяват тази дейност.

Друг широко използван метод за обучение без откъсване от работа е **ротацията /смяната на работата/**. Обучаваният периодично сменя своето работно място и трудови задължения за няколко дни или седмици. В резултат на това той усвоява нови знания и умения и се повишават възможностите за взаимна заменяемост в работата, когато това е необходимо.

Подобни ефекти се получават и при **обогатяване и разширяване на трудовите задължения**. Чрез възлагане на нови трудови задачи чрез увеличаване на самостоятелността и отговорностите на работника, се създават възможности той да

научава повече за съответната длъжност, за структурното звено и организацията като цяло. В повечето случаи това се прави с цел да се повиши интересът към работата и мотивацията. По своята същност обаче обогатяването и разширяването на трудовите задължения води до усъвършенстване на знанията, уменията и нагласите на заетите.

Широкото приложение на методите за обучение без откъсване от работа се дължи преди всичко на техните предимства:

a) Обучението се осъществява в реална работна среда и не изисква специално оборудване и условия.

b) Обучаваният получава инструкции и съвети от опитен работник, който е изпълнявал успешно съответната длъжност.

c) Обучението е относително евтино и лесно за организиране.

d) Активното взаимодействие в процеса на обучението съдейства за изграждане на добри взаимоотношения между обучаван и обучаващ, които в повечето случаи са членове на един работен екип.

Наред с това трябва да се имат предвид и някои недостатъци на тази форма на обучение. Съществува възможност обучаващият да не умее да преподава своите знания и умения, да не е мотивиран за това, да няма време да обучава и да пропуска важни елементи от обучението. Освен това по време на обучението не може да се използва пълноценно оорудването и материалите и са възможни скъпоструващи грешки, свързани не само с повреди на машините и готовата продукция, но и със здравето на хората.

Тези недостатъци в известна степен се преодоляват от **методите за обучение, при което обучаваният се откъсва от работата**: видеопроекции, лекции, дискусии, симулации и др.

Все по-голяма част от организациите използват **видеопроекциите** като средство за обучение на персонала. На пазара вече се продават широка гама от специализирани видеофилми от различни области и те могат да се използват за бързо, ефективно и относително евтино обучение на голям брой заети в организацията. Практиката показва, че в повечето случаи видеопроекциите се комбинират с **лекции**, които са друг широко известен метод за обучение с откъсване от работа. Чрез тях е възможно да се преподава унифицирана информация на широк кръг слушатели, като в същото време се отчита фактът, че по време на лекцията се осъществява еднопосочен контакт, което често отегчава служителите. Този недостатък се преодолява, ако лекцията се комбинира с **дискусии**, в процеса на които лекторът и обучаваните съвместно обсъждат проблеми, идеи, теории и принципи. Тази двупосочна комуникация осигурява на лектора обратна информация като паралелно с това се поддържа и повишава интересът на участниците към дискутираните проблеми. В някои случаи обучението се провежда в ситуация, която симулира бъдещите трудови задачи. Методът на симулацията се използва широко при обучение на шофьори и летци в условията на тренажорно кормуване.

Без да се отрича значението и ефективността на традиционните методи за обучение на персонала в организациите се отделя все по-голямо внимание на някои съвременни методи в това отношение: мултимедийно интерактивно обучение, изследване на практически ситуации, центрове за оценяване, членство в професионални организации, моделиране на поведението и др.

Мултимедийното интерактивно обучение става все по-популярно успоредно с развитието на компютърната техника и технология. Чрез програмирани инструкции обучаваният може да овладява последователно определени части от знания и умения по дадена проблематика в удобно за него време и място. Създаването на подходящи продукти за този вид обучение изисква много време и засега продуктите са относително скъпи. Според изследванията за осигуряване на един час такъв вид обучение са необходими 300 часа предварителна подготвителна работа. Въпреки това проучванията показват, че тази техника за обучаване все повече се предпочита от организациите.

Изследването на практически ситуации като метод за обучение води своето начало от края на 20-те години и се свързва с активните методи за преподаване в Харвардската бизнес-школа. Днес намира все по-широко приложение при обучение на ръководителите. Всеки от участниците се запознава с предварително описан и характерен за организацията проблем. След това индивидуално и групово се предлагат алтернативни решения и се избира най-правилното от тях. Основната цел на този метод е да се усъвършенстват уменията за решаване на проблеми. Участниците упражняват своите способности да дефинират проблеми, да разработват алтернативни решения, да ги преценяват и да избират най-правилното от тях. Работата по групи дава възможност участниците да се запознаят с някои аспекти на груповата динамика и с процеса на групово решаване на проблеми.

Центровете за оценяване са не само средство за селекция на персонал, но и метод за обучение на управленските кадри. В рамките на 1-2 дена група ръководители работят по определен проблем, като в същото време се наблюдават и се оценяват от специалисти по селекция. Най-често се анализират тези качества, които са особено важни за конкретната работа на всеки от тях - писмени комуникационни умения, способности за планиране и за вземане на решения и др. Всички тези качества се оценяват чрез делови игри, интервюта, дискусии. След упражнението участниците получават подробна информация за тяхното представяне и нуждите им за по-нататъшно усъвършенстване и развитие.

Членството в професионални организации се разглежда като един неформален начин за получаване на актуална информация и нови идеи в съответната област. По време на периодичните сбирки и срещи участниците имат възможност да обменят информация със свои колеги, да изслушват специалисти и експерти. Много организации насърчават своите ръководители да членуват в професионални организации, като обикновено компанията плаща членския внос и таксите за участие в различни мероприятия, конференции, семинари, конгреси. Така например американските компании се стремят техните специалисти по управление на човешките ресурси и по обучение на персонала да членуват в Американската асоциация по обучение и развитие, в Асоциацията за обучение и развитие на кадрите в областта на управлението на човешките ресурси, в Американската мениджърска асоциация и др.

Моделирането на поведението (често съчетано с обучение по въпросите на взаимните връзки между човешкото поведение и емоциите *sensitivity training*) е един от съвременните методи за обучение, който е насочен към усъвършенстване на междуличностните умения на ръководителите. В рамките на няколко учебни часа те се научават да се стравят с традиционни проблеми в техните структурни звена, ниска трудова мотивация, безпричинни отсъствия, липса на интерес към извършваната работа от страна на работниците.

Изследванията показват, че методите за обучение с откъсване от работа притежават редица предимства:

- а) Осигуряват едновременното обучение на голяма група участници.
- б) Обучаваните са добри професионалисти в преподаването на съответните знания и умения, а не са просто добри изпълнители на съответните трудови задължения.
- в) Обучението с откъсване от работа обикновено се осъществява при по-добра организация.
- г) Провежда се без страх от възможни грешки, които биха повредили работното оборудване и материали.
- д) Осигурява се възможност малките компании да обучават своя персонал без да разходват огромни ресурси за поддържане на специализиран отдел по обучение.

В същото време не бива да се забравят двата основни недостатъка на обучението с откъсване от работа. При него обучаваните не изпълняват своите трудови задължения,

което натоварва допълнително разходите на програмата за обучение. Освен това съществува възможност за разкъсване на връзката между обучението и конкретната работа на участниците, които са относително многобройна и разнородна група и е трудно обучаващият да адаптира материала към специфичните нужди на всеки от тях.

Конкретният избор на методи за обучение изисква да се отчитат техните предимства и недостатъци, а така също и да се съобразяват със способностите на обучаващите.

Върху проектирането и организирането на програмите за обучение оказват съществено влияние и способностите на обучаващите.

Независимо от това кой може да се окаже в ролята на обучаващия (опитен колега, прекият ръководител, специалист или външен за организацията преподавател) той трябва:

- Да се стреми да свързва дейността по усъвършенстване на знанията, уменията и нагласите на заетите със стратегията на организацията. Постигането на стратегическите организационни цели зависи от навременното усвояване на: новите технологии, на новите способности на работниците, на новите форми на организацията на производството и труда, на новото разбиране на управленската практика, на новите връзки между доставчици и клиенти. Всеки обучаващ трябва да разбира, че проблемите не се решават само и единствено чрез обучението на персонала, а чрез свързването на този процес с всички други дейности на организацията.

- Да насочва обучението към по-пълно оползотворяване на комплексните възможности на кадрите, на тяхната психическа, емоционална и интелектуална сила. Във връзка с това обучаващият трябва да усъвършенства не само техническите знания и умения, но и нагласите и манталитета на обучаваните.

- Обучаващият трябва да усъвършенства способностите на обучаваните да се учат. В този смисъл се казва, че днес основната роля на обучаващия е да улеснява процеса на учене, да учи хората как да се учат непрекъснато.

- Да свързва ученето с труда и труда с ученето, да ориентира обучението към конкретната работа, за да е по-ефективен процесът като цяло.

При осъществяване на тези задачи обучаващият трябва да се съобразява със същността на процеса на учене и неговите принципи.

Процесът на учене е неразделна част от човешкия живот, от неговия несъзнателен старт до финала. Човек непрекъснато се учи на нещо далеч не само във формите на организираното обучение и това е неговото основно средство за оцеляване и развитие. При това колкото по-бързо се научава необходимото, толкова са по-големи шансовете за социална адаптация и просперитет на индивида при равни други условия.

Науката отдавна се стреми да опознае и да обясни процеса на учене и предлага цяла серия от теории, които разглеждат проблема от различни аспекти и със специфични цели. За обучаващия са особено ценни някои от техните изводи, които представят **процеса на учене като цикъл от четири относително обособени стадия:**

- Стадий на конкретен опит, сблъскване с конкретно събитие и факт;
- Стадий на наблюдение и разбиране, анализиране на наблюдаваните събития и факти, търсене на тяхната дълбока същност;
- Стадий на формиране на обстрактни понятия и концепции, осмисляне на идеи, търсене на връзки и зависимости, запознаване с теории, модели, понятия, които обясняват събитията;
- Стадий на практическа проверка на приложимостта на теориите, моделите и понятията в нови ситуации, при което те се потвърждават или отхвърлят в определена степен.

На практика едва ли има индивид, който да е идеален представител на някоя от тези групи, но в преобладаващата част от случаите хората имат склонност към един от

очертаните стилове. Това има голямо значение за ефективната дейност на обучаващия/преподавателя, който трябва последователно да преминава и през четирите стадия на ученето, така че да помогне на всички участници в курса да усвоят съответния материал.

При проектиране и организиране на програмите за обучение трябва да се вземат под внимание принципите на обучението, системата от правила, които трябва да се спазват в процеса на обучение.

- Обучаваните трябва да са мотивирани да участват в обучението и да учат.
- Обучаваните трябва да участват активно в процеса на обучението.
- Обучаваните трябва да имат обратна информация за това колко добре са овладели материала и да получават периодична оценка за това в каква степен се придвижват към целите на съответната програма.
- Учебният материал трябва да е организиран и систематизиран така, че да се избягват неясноти и противоречия.
- Обучението трябва да се провежда чрез системни повторения и практически упражнения. Това улеснява учебния процес и има пряко отношение към поддържане на мотивацията на участниците.
- Учебният материал да има практическа приложимост в реалната работна среда.
- Обучението трябва да се съобразява със специфичните особености (възраст, образователна подготовка и професионална квалификация, длъжност, стил на учене и др.) на участниците.

Проектирането и организирането на програмите за обучение трябва да се съобразява с ресурсите, които са необходими: за възнаграждения на обучаващите; за осигуряване на учебна база и зали, технически средства; за възнаграждения на участниците, които не изпълняват своите трудови задължения през времето на програмата и др.

Организирането на програмите за обучение е процес на съчетаване и съединяване на обучаващи, обучавани и материално-техническа база и средства по определен начин, на определено място и време. При разработването и оформянето на програмата за обучение се използват разнообразни подходи.

Проектирането и организирането на програмите за обучение не е чисто техническа дейност, за чието перфектно осъществяване се изисква само да се спазват определени процедури. Тя включва многобройни творчески елементи, в които трябва да се преценяват редица променливи, да се вземат решения, да се правят компромиси, да се очертават приоритети. При това с една крайна цел - усъвършенстване на трудовото представяне на обучаващите. Всяко отклонение от тази цел означава, че организацията си позволява нерационални разходи на ресурси и ниска ефективност на дейността по обучението. Едва ли има компания, която може да си позволи такава ситуация за продължителен период. Разумният подход изисква организацията непрекъснато да анализира и да контролира ефективността от обучението.

ОЦЕНЯВАНЕ ЕФЕКТИВНОСТТА НА ОБУЧЕНИЕТО

Чрез оценяването на ефективността от обучението се осигурява информация, която е полезна в няколко насоки. От една страна, тя е източник на незаменима обратна информация за силните и слабите страни на проведеното обучение, въз основа на която дейността ще се усъвършенства в бъдеще. От друга страна, обучението на персонала предполага разход на време, човешки ресурси и пари, които са значителна част от бюджета за персонала. Оценката на обучението е необходима, за да се обосноват разходите на организацията във връзка с тази дейност на фона на постигнатите ползи. На трето място, оценката на обучението оказва влияние и върху поведението на самите

обучавани, които още в началото знаят, че ще трябва да оценяват процесите, в които участват. Това, при равни други условия, повишава тяхната мотивация и усъвършенства отношението им към цялостната дейност по обучението в организацията.

В теорията са известни различни подходи за оценяване на ефективността на обучението. Преобладаващата част от техните идеи се обобщават в предложението от проф. Къркпатрик за 4-степенната оценка, който предвижда:

- **Оценяване на реакциите на участниците** спрямо съдържанието и общата ефективност на програмата, при което се има предвид, че оценките отразяват и субективните виждания и предпочитания на хората.

- **Оценяване на това, което са научили участниците** в програмата, като се сравняват резултатите от тестове на участниците преди и след обучението.

- **Оценяване на промените в трудовото поведение на участниците**, като се има предвид, че обучението в крайна сметка трябва да доведе до промени в поведението в конкретната работна среда.

- **Оценяване на въздействието на проведеното обучение върху производителността на труда**, качеството на произвежданите продукти и услуги, удовлетвореността от работата, равнището на текучеството и безпричинните отсъствия и др.

- **Когато се оценяват реакциите на участниците спрямо обучаващата програма**, обикновено чрез стандартизиран въпросник, се проучва тяхното мнение относно няколко основни области:

- връзка между учебната програма и тяхната длъжност и бъдеща кариера;

- получени нови знания и умения;

- способности на обучаващия да привлича и задържа интереса на участниците, да използва нагледни средства, да постига поставените цели в процеса на отделните методически единици;

- степен на постигане на целите и задачите на програмата като цяло;

- степен, в която участието в програмата съдейства за постигане на техните лични цели.

При обработката и тълкуването на тази информация трябва да се има предвид, че оценката на участниците се характеризира с висока степен на субективизъм и често се влияе от други фактори, които са извън съдържанието и качеството на обучението.

- **Когато се оценява равнището на наученото от програмата**, се използват разнообразни инструменти, които могат да се проследят според основните задачи на обучаващите програми и промени в знанията, уменията и нагласите на обучаваните.

При оценяване на настъпилите промени в знанията обикновено се използват:

- формите на традиционния изпит;

- разнообразни тестове от въпроси с няколко възможни отговори, от които трябва да се посочат верните;

- тестове, включващи изречения, които са започнати и трябва да се завършат от участниците и др.

При оценяване на промените в нагласите на участниците се използват различни инструменти, сред които най-популярни са така наречените скали на смисловите различия. Те са относително лесни за проектиране и провеждане. Всеки участник трябва да съпоставя двойки думи или съждения и да посочва степента, в която те отразяват неговото мнение.

При оценяване на промените в уменията на участниците се прилагат техники, които са обобщени в две основни групи ръчни умения, които се свързват с производствените работници и социални умения, които се свързват с управленския персонал. При оценяване на ръчните умения се проверяват уменията на участниците да изпълняват определена трудова задача - монтиране на определени компоненти от

съоръжение, изпълнение на производствена операция и др. При оценяване на социалните учения се използват различни техники – ролеви игри, структурирани анкети, групови дискусии. В резултат на това участниците получават оценки по различни измерения на техните социални умения предлагане на нови идеи, взаимодействие с колеги, ръководители и подчинени, обобщаване и анализиране на информация, въздействие върху околните.

- **Когато се оценяват промените в трудовото поведение на обучаваните**, най-често се използват методите на пряко и непряко наблюдение и самооценката. Относително най-трудоемко е прякото наблюдение, при което в продължение на целия работен ден или част от него се наблюдава трудовото поведение на съответния обучаван. При непрякото наблюдение се провеждат разговори с хора, които могат да дадат информация за трудовото поведение на обучавания неговия пряк ръководител, колеги и подчинени. Ценна информация в това отношение може да се извлече и от периодичните оценки на персонала в организацията. Друг използван метод за оценяване на промените в поведението е самооценката. В своя най-елементарен вариант самооценката се прави като всеки участник отговаря в свободна форма на въпроса: Според Вас ще промените ли с нещо своята дейност след този курс? В кои аспекти ще са промените? Обобщението и анализът на тези отговори е трудна задача, която често се съпровожда от проучване на мнението на колеги на съответния участник, които да потвърдят или отхвърлят отделни части на самооценката.

- **Относително най-трудно се прави оценката на резултатите от обучението на организационно равнище.** Тук се анализира промяната на редица показатели, които отразяват трудовите резултати на участниците в обучението производителност на труда, качество на произвежданите продукти и услуги, текучество, безпричинни отсъствия, трудови злополуки и др. При това трябва да се има предвид, че тези показатели отразяват влиянието на серия фактори, сред които е и обучението. Промените в тези показатели не бива да се обясняват само и единствено с резултатите от обучението, но те доказват, че обучението има принос в крайните общи резултати на организацията. В процеса на оценяване на тези показатели преди и след обучението може да се провеждат разговори интервюта както с участниците в съответния курс, така и с техните преки ръководители и да откриват редица бариери, които пречат за практическото приложение на наученото от съответните програми.

Оценката на обучението на организационно равнище изисква да се анализират ползите и разходите, свързани с обучението. Целта е да се определи дали финансовите ползи от обучението са достатъчни с оглед на направените разходи. При оценката на обучението на организационно равнище се изследват и настъпилите промени в организационния климат, особено ако програмата е насочена към промени в нагласите на участниците.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шопов Д., Атанасова М., Управление на човешките ресурси част 1, Издателство Тракия – М, София, 2009 г.
2. Лична информация от специалисти по обучение на човешките ресурси.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

STAFF TRAINING - THE INEVITABLE REALITY

Gergana Ilieva

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: The effectiveness of an organization is determined by the knowledge, skills and competencies of its staff. The main factor ensuring its competitiveness is the training of these staff. This research describes the need for staff training in the organization as an inevitable reality. For this purpose, the types and stages of staff training are considered. There are also some key issues and real benefits of implementing it.

Keywords: staff training, human capital, human resources, qualification.

ОБУЧЕНИЕТО НА ПЕРСОНАЛА – НЕИЗБЕЖНАТА РЕАЛНОСТ

Гергана Илиева

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Ефективността на една организация се определя от знанията, уменията и компетенциите на нейния персонал. Като основен фактор, осигуряващ нейната конкурентоспособност се явява обучението на този персонал. Настоящата научна разработка описва необходимостта от обучението на персонала в организацията като неизбежна реалност. За целта са разгледани видовете и етапите на обучение на персонала. Също така са посочени и някои основни пролбени, както и реалните ползи при осъществяването му.

Ключови думи: обучение на персонал, човешки капитал, човешки ресурси, професионална квалификация.

ВЪВЕДЕНИЕ

Всички трудови дейности, независимо в коя сфера се осъществяват, подлежат на непрекъснати промени. Това налага необходимостта от повишаване на квалификацията на персонала в организацията, от усвояване на нови знания и умения. В съвременните условия работата по обучение на персонала придобива все по-голямо значение.

Обучението на персонала представлява системен процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне както в рамките на съответните длъжности и структурни звена, така и в организацията като цяло. От гледна точка на управлението, обучението е едно от средствата за формиране и развитие на човешките ресурси. С него се преследват не само нови знания и умения. То формира нови нагласи у персонала като повишава мотивацията за задоволяване на по-висши потребности и развитие на кариерата, подпомага подготовката на необходими резервни кадри за ръководна работа и увеличава обема и качествено равнище на човешкия ресурс в организацията, без да е необходимо да се наема нов персонал и да се правят допълнителни разходи.

През последните години се наблюдава световна тенденция за засилване на стратегическите позиции на фирмите в контекста на ефективно управление на човешките ресурси. Качеството на крайния резултат от дейността на организацията, възможностите за реализация, приходите от продажбите, и конкурентоспособността на фирмата все по-тясно се обвързват с качеството на работната сила. Опитът показва, че инвестиране в развитието на кадри носи на фирмата по-голяма печалба, отколкото инвестициите за усъвършенстване на производствени мощности, т.е. човешкият ресурс може да се определи като ключов фактор за ефективността, доминиращ над всички останали ресурси, които притежава фирмата. Човешкият капитал се реализира в трудовия процес като система от човешки качества на хората. Той има способността да се възстановява и натрупва и това го прави сравним с икономическия капитал.

ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА

Обучението е един от факторите за усъвършенстване на т.нар. трудово представяне на заетите, т.е. за постигането на желани промени в трудовото поведение и трудовите резултати. Такова разбиране за обучението съответства напълно на интересите на организацията. Но човек се учи не само, за да бъде полезен в работата. Неговият стремеж към нови знания се поражда и от вътрешната му потребност да се развие и утвърди сред останалите като личност, да заеме своето място в йерархията, да прояви себе си като творец на нещо ново.

Всеки работодател търси да наеме най-подготвените и мотивирани служители, но това невинаги е възможно по най-различни причини. Понякога просто няма такива хора на пазара на труда. Решението е в обучението на персонала и бизнесът е наясно, че то е неизбежно. Ето и няколко основни вида обучение, с които всички се сблъскваме:

Въвеждащо обучение

При започване на работа всеки нов служител подлежи на такова. Това е запознаване с историята и основните правила на фирмата, структура, йерархия, канали за комуникация, работно време, работно облекло, с правилата за безопасност на труда (това понякога е отделно обучение, особено в производствените фирми), накратко с всичко, което новият служител трябва да знае, включително и битовите потребности.

Продуктово обучение

С това наименование се има предвид детайлното запознаване на новия служител с продуктите и/или услугите на фирмата. То е изключително важно дори при наемане на

висококвалифициран служител. Независимо от тази квалификация, винаги има вътрешни, специфични правила и технологични подробности, които няма как да са му известни. Такова обучение се провежда и при въвеждане на нов продукт или услуга за всички, които имат отношение към това.

Специфични професионални обучения

Те се правят с цел повишаване на квалификацията на служителите – придобиване на нови знания и умения, разширяване на вече съществуващите и по-този начин – придобиване на конкурентно предимство на цялата фирма.

Обучения по „Soft skills“ /„меки умения“/

Меките (или още преносими) умения се смятат за все по-важни от нарастващ брой работодатели. Включват гъвкавост, комуникативност, самомотивация, умения за работа в екип, умения за приоритизиране и разпределение на времето и т.н. Познаването на чужди езици и компютърната грамотност спадат също към меките умения. Естествено, преценка на фирмата е за кои отдели и кои нива в йерархията какви меки умения трябва да се развиват. Факт е обаче, че развитието им винаги подобрява резултатите на фирмата.

Някои обучения, като въвеждащото или продуктовото, са задължителни. В тях се включват всички новопостъпили. За другите преценката се прави на база бизнес нуждите на фирмата и оценката на квалификацията на служителите. Например, в добре организираните фирми от една страна има годишна оценка на персонала, в която се отбелязват и нуждите от допълнително обучение, и планът за развитие на всеки служител. От друга страна, в бизнес плана за годината, от който се вижда какви ще са нуждите на организацията. Така лесно се прави и годишен план за обучение, който повишава ефективността, премахва излишните обучения и в крайна сметка пести време и средства на фирмата, като все пак гарантира постигане на поставените цели.

Друго важно деление на обучението е според това кой го извършва. **Вътрешнофирменото обучение** е най-често прилагано, поради факта че от него се пестят средства. Хората се обучават от по-опитни и компетентни колеги вътре в самата организация. Понякога, за много специфични технологии и процеси, това е единственият начин, тъй като служителите на фирмата са най-добре запознати с тях. Другият вид - **външното обучение** се прилага за знания и умения, които нямаме във фирмата и искаме да придобием. Много често тук спадат и обученията за придобиване на сертификати. При организация на обучение за малък брой лица често е по-изгодно те да бъдат включени във външно обучение – смесена група на хора от няколко фирми.

Обучението преминава през четири етапа – определяне на потребностите от обучение, проектиране и планиране на обучението, осъществяване на обучението и оценяване на резултатите от него. То е свързано с развитието на служителите и се нарича израстване в кариерата. Израстването в кариерата най-общо може да се определи като процес на развитие на работниците и служителите в рамките на една професия и в йерархията на една организация. Повишавайки своята квалификация, служителите могат да израстват и в управленската йерархия като преминават от една управленска длъжност към друга, по-висока. Тази форма на израстване в кариерата е ограничена, тъй като се определя от възприетата йерархична структура в организацията.

Опитът показва и доказва в перспектива, че икономиката е част от обществото и основен факт затова е проблемът с влиянието на качествено образование за професионална реализация и успешната трудова заетост. Факторите, които ще доведат до икономически и социален напредък, са инвестирането в хората, придобиването на нови знания, умения и обучението им през целия живот. Качественото образование има несъмнено огромно влияние върху професионалната реализация и успешната трудова заетост. Следователно е необходимо осъществяването на инвестиции в човешкия капитал

през целия живот. Дългосрочният потенциал на отделния човек, фирма или организация се определя от количеството и качеството на човешкия капитал. Основен приоритет в дългосрочен план за устойчиво социално-икономическо развитие на обществото са добре планираните инвестиции в човешки капитал. Създаването на продукт с висока добавена стойност изисква на първо място наличие на достатъчно и добре подготвени кадри, които да разработват нови продукти и технологии и да подпомагат прилагането, реализирането им в практиката.

Обучението обслужва едновременно и работата, и развитието на личността. Някои от основните проблеми при осъществяването му са следните:

✓ **Установяване в най-пълна степен на вида и обема на необходимите нови знания.** Това е доста труден процес, понеже върху работата, и особено върху резултатите от нея, влияят много и различни фактори: организацията на труда, състоянието и производствените възможности на използваните технически средства, начините на работа, стилът на управление, равнището на мотивираност, системата за стимулиране, междуличностните отношения и т.н. Обучението е само един от многобройните фактори и е трудно да се изолира и измери неговото влияние. Тази трудност се преодолява посредством проучване на състоянието на някои от факторите. Въз основа на резултатите от едно такова проучване се предприемат мерки за нормализиране на техническите, организационните и други условия на работа. Тогава става по-лесно да се оценяват промените в работата вследствие на проведеното обучение.

В някои компании се разработват и отчитат нормативните изисквания към качествата и способностите на хората и нормите за изпълнението на определен обем работа. Тези нормативи се използват като критерии за оценяване на действителните способности на отделния човек и на резултатите от неговата работа. Когато способностите и резултатите от работата са значително под нормативните, тогава според характера на работата се преценява какви нови знания и умения е необходимо да се придобият чрез допълнително обучение.

Много често потребностите от обучение се определят още при въвеждането на новоприетите служители и работници, след като прекият ръководител е установил какво не им достига. Впоследствие, в процеса на работа, когато се налага да се внесат съществени промени в условията на работа, тогава обучението на персонала е свързано с вида на промяната.

Независимо от поводите, които го предизвикват, обучението трябва да се организира и провежда в тясна връзка с целите, които преследва организацията, звеното или дори отделното работно място или длъжност.

✓ **Постигане на ефективна организация и ефективен процес на обучение.** Изисква да се разработят обосновани учебни програми както по съдържание, така и по продължителност. Освен това следва да се определят гъвкави форми на обучение на самото работно място. При завършване на образователните курсове и програми обучаваните получават документ за придобита квалификация и атестат за професионална пригодност.

✓ **Използване в максимална степен на придобитите нови знания и умения в реалната дейност.** Това е основният проблем при обучението на персонала. Независимо от съдържанието на обучението, от организацията и методите на неговото провеждане, от постигнатия успех при завършването му, обучението при всички случаи трябва да донесе реални ползи за организацията и за хората.

Когато предприема обучение и преквалификация на персонала, организацията се интересува от подобряване на резултатите в три посоки:

- формиране на ново отношение и проява на ново поведение в работата. От изключително значение е дали наетият персонал се отнася към работата си от чисто формални съображения и я извършва само, защото тя е негово служебно задължение или

ангажира в нея своите творчески възможности и целия си интелектуален и професионален потенциал. Резултатите във втория случай са значително по-добри. Те носят на организацията изгоди, за които в други случаи тя трябва да направи значителни допълнителни разходи. С други думи, една от целите на обучението е персоналът да бъде силно мотивиран и да участва в работата, ангажирайки максимално своите знания и умения.

- Подобряване на индивидуалните резултати в работата. Всеки допринася реално за успехите на организацията като подобрява резултатите от работата, която му е възложена. На своята длъжност или работно място служителите изпълняват конкретна работа и в зависимост от нейните особености допринасят за по-нататъшното ѝ усъвършенстване в качествено или количествено отношение. Тази последица от обучението е най-прекият измерител на неговата ефективност.

- Активно участие при постигането на общите цели. Най-добрият принос са подобрените резултати при изпълнението на собствената работа. Независимо от това всеки ръководител, специалист и работник може да допринася допълнително за постигане на общите цели на организацията чрез инициатива и предложения за усъвършенстване на елементи от общата дейност, които надхвърлят неговите преки задължения, чрез създаване на благоприятни междуличностни отношения, отношения на взаимна подкрепа и подпомагане, чрез утвърждаване на съвременна корпоративна култура и др.

Наред с новите знания и умения обучението има не по-малко важната задача да възпитава нови морални ценности, чрез които се формира ново качество на човешките ресурси в организацията.

Реалните ползи, които трябва да получат хората от своето обучение, могат да се проявят поне в две отношения:

- по-нататъшно развитие и усъвършенстване на професионалния потенциал на личността. Увеличават се индивидуалните възможности за проявление и утвърждаване на самочувствието в работата, личната самооценка нараства, повишава се степента на удовлетвореност от мястото и ролята на човека сред останалите.

- нагласа за предстоящо израстване в кариерата. Съвсем естествено е, когато професионалните възможности се разширят и по-добрите резултати в работата станат безспорни, у човека да се появи очакването за по-добро служебно развитие и признание. Това подсказва, че паралелно с обучението трябва да се решават и въпросите за адекватното стимулиране и развитие на перспективните хора. Ако тези въпроси бъдат подценени и се разчита предимно на обучението за подобряване на дейността в организацията, ще бъде пропуснат психологическият шанс за пълноценно и максимално използване на действителния потенциал на персонала.

От изложеното по-горе можем да направим следните изводи по отношение на необходимостта от обучението на персонала в организацията като неизбежна реалност:

- Обучението на персонала е основен способ за повишаване на неговите знания и умения.
- Обучението на персонала изразява стремежа на организацията да отговори на променящите се условия и техническия прогрес.
- Инвестициите за обучение на персонала в организацията водят до превръщането му в човешки капитал. Този капитал ще донесе бъдещи приходи на организацията.
- Чрез обучението на персонала се цели постигане на кокурентоспособност на база компетентен персонал, изцяло стремящ се към постигане целите на организацията.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ролята на човешкият капитал като фактор за развитие, възстановяване и постигане на целите на бизнеса нараства с всеки изминал ден и все повече ще въвлича фирмите в борба за висококвалифицирани и мотивирани за развитие кадри. Това изисква дейности, свързани с обучение на персонала, изцяло насочени към формиране на висока професионална квалификация. Висококомпетентният персонал и високото ниво на обслужване, в комбинация с качество на предлаганите стоки и услуги, са предпоставка за постигане на удовлетвореност в потребителите, а респективно оттам - и в ръководството на предприятието.

Обучението на персонала е неизбежна реалност, защото интелектът, знанието и качеството на човешките ресурси са се превърнали и стигнали до ниво решаващи сили за просперитета и усъвършенстването на всяка нация и са най-важният елемент за всяка икономическа дейност. Кариерното развитие, обучението и преквалификацията са от важно значение за подобряване конкурентоспособността на всяка организация на световния пазар.

Разглеждайки персонала като един от факторите, влияещ върху развитието на предприятието, съществено внимание трябва да се обърне върху неговото състояние, подготовка и възможности за развитие. Поради това мисля, че е необходимо да се осъществява обучение на персонала и силно се надявам това да се превърне в една неизбежна реалност занапред във всички организации.

Обучението на персонала е основна предпоставка за професионално развитие на заетите в организацията и води до придобиване на нови компетенции, знания и умения. Освен че те спомагат за личната ефективност на отделните служители, превръщат персонала в стратегически ресурс за предприятието. Въвеждането на обучението на персонала в организацията създава предпоставки за развитие на висококвалифицирани служители, мотивирани за ефективна дейност и постигане на професионалните цели. Освен това обучението на персонала спомага и за повишаване на конкурентоспособността на компаниите, тъй като тя е силно зависима от компетенциите, знанията и уменията на хората.

ЛИТЕРАТУРА

1. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020, <http://www.ef.mlsp.government.bg>
2. Кънчев, М. Управление на човешките ресурси, София, 2002 г.
3. Личев, Ил. Обучение на персонала, Варна, 2003 г.
4. Нейкова, Р. Управление на човешките ресурси и персонала, София, 2001 г.
5. Шопов, Д., Атанасова, М. Управление на човешките ресурси I и II част, София, 2003 г.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

TRAINING - MOTIVATION RELATIONSHIP

Ralitsa Kasamakova

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: In the last decade, it has become increasingly important to talk and discover strategies for creating a profitable work environment. In order to have more and more motivated staff, reputable companies believe that one of the biggest challenges is to attract and retain top talent. Studies show that companies that hire and retain motivated, committed and responsive employees are more successful than those that do not. Employees who feel engaged are more likely to work even harder for the good of the company because they see directly how their contribution affects its success. These employees are more productive, achieve high quality results. Thanks to their lower turnover rates, they even save their company the time and money needed to hire and train their deputies. In the presentation I will focus on important points that I think are important for training and motivating staff.

Keywords: human resources, training, motivation, career development.

ВРЪЗКАТА ОБУЧЕНИЕ - МОТИВАЦИЯ

Ралица Касамакова

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите

Резюме: В последното десетилетие стана все по-актуално да се говори и откриват стратегии за създаване на печеливша работна среда. В целта си да притежават все по-мотивиран персонал, уважаващите се компании вярват, че едно от най-големите предизвикателства е привличането и задържането на топ таланти. Проучванията показват, че компаниите, които наемат и задържат мотивирани, ангажирани и отзивчиви служители са по-успешни от тези, които не го правят. Служителите, които се чувстват ангажирани, са по-склонни да работят дори по-усърдно за доброто на компанията, защото те виждат непосредствено как техният принос се отразява на нейния успех. Тези служители са по-продуктивни, постигат висококачествени резултати. Благодарение на техните по-ниски нива на текучество, дори пестят на компанията си времето и парите, които са необходими за наемането и обучаването на техните заместници. В изложението ще обърна внимание на важни моменти според мен, които са от значение за обучението и мотивирането на персонала.

Ключови думи: човешки ресурси, обучение, мотивация, кариерно развитие.

МОТИВАЦИЯТА КАТО ДВИЖЕЩАТА СИЛА КЪМ ПОСТИГАНЕТО НА ОПРЕДЕЛЕНИ ЦЕЛИ

Ако се погледне назад към годините, когато са били създадени първите фабрики и предприятия от различните браншове, ще се види, че работодателите, а по-късно и ръководителите, са проявявали винаги интерес как да управляват чрез мотивацията.

Мотивацията е временно и динамично състояние, което не трябва да се бърка с индивидуални черти от характера на човека или емоционални състояния. Мотивацията стимулира индивида в неговите усилия към постигането на желаните цели, като най-често това са успехи, възнаграждения, награди (в спорта), високи постижения, за които се изисква висока мотивация, но също така и за ежедневни или обичайни дейности към постигането на определен резултат.

Един от авангардните механизми за мотивиране например е основан на теорията за управление на човешките ресурси. Мотивацията в управлението предизвиква интереса на ръководителите и изследователите почти толкова силно, колкото предизвикват и комуникациите в управлението. Кои са причините за този огромен интерес?

Първата причина е, че мотивацията се отнася до най-значимите ресурси на съвременната организация, а именно човешките ресурси. Счита се, че ефективността на организацията, както и нейното съвършенство, се постигат най-мощно и най-бързо чрез хората. Затова всички ръководители се стремят да управляват организациите си чрез управлението на човешките ресурси. Стратегиите за привличане, поддържане и постигане на съгласие с персонала са едни от най-важните и основни в мениджмънта и се разработват на основата на теориите за мотивацията.

Втората причина за огромния интерес на ръководителите към мотивацията е, че тя е различна при различните хора. Хората се различават помежду си по съдържание, особености и силата на мотивацията. Поведението на хората в организацията е резултат не само от лична мотивация, но и от влиянието на средата върху мотивационната структура (сфера) на хората.

Неукният ръководител обаче не разсъждава така. Той възприема своя персонал като една обща маса от хора и прилага единствено инструментите на наградата и по-често на наказанието.

Третата причина, която подсилва интереса на изследователите към мотивацията, е новата концепция за организационната ефективност. До голяма степен тя се възприема вече като способности на самите ръководители да мотивират хората в организацията, за да постигнат целите и другите критерии за ефективност.

Четвъртата причина е, че много организации в последно време, отнасяйки се стратегически към своите човешки ресурси, се стремят да създадат т. нар. „банка от таланти“. Те полагат особено грижи да „отгледат“ пригодни специалисти и да ги развиват. В основата на програмите за усъвършенстване на пригодността на персонала, при ефективното планиране на кариерата и на възнагражденията за създаване на оптимална организация на труда и пр. са механизмите на мотивацията.

Мотивацията е силата, която кара хората да постъпват, да действат да се отнасят към някого или към нещо в различни ситуации и обстоятелства по начин, който те сами избират.

В ежедневната реч мотивацията се използва в три различни смисъла:

- мотивацията - това са целите и причините, поради които хората правят своя избор на поведение и определят действията си. Обикновено това, заради което хората правят нещо, е изпълнението на поставената задача или пък желанието да постигнат избраните цели, да заемат висок социален статус, да постигнат желаната власт и влияние, да имат приятелство и необходимите средства.

- мотивацията - това е мисловният процес, на основата на който хората формират своето поведение, за да постигнат своите цели. Например хората изпитват желание да имат приятелство с някого, развиват някои свои очаквания, надяват се на влияние, решават как да постъпят.

- мотивацията - това е социалният процес, посредством който някой променя поведението на друг. Например приятелството би могло да бъде използвано за внушаване върху някой друг.

ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА – СЪЩНОСТ, ЕЛЕМЕНТИ И МЕТОДИ

Обучението на персонала е елемент от управлението на човешките ресурси.

За да постигне своите стопански цели всяка организация използва разнообразни ресурси. Те обикновено се обособяват в три основни групи:

- суровини, материали, заготовки, горива и енергия;
- сгради, машини, апарати, съоръжения, инструменти, приспособления, транспортни средства и обзавеждане;
- човешки ресурси - ръководители, работници и служители.

Човешките ресурси са хората в организацията със своята професионална квалификация и личностни качества, които правят възможно тя да постигне своите набелязани цели.

Общото, което характеризира ресурсите на организацията, е това, че те трябва да отговарят на нейните потребности, а тяхното доставяне изисква определени разходи. Това означава, че всяка организация, намираща се на пазара, се стреми:

- да си достави най-подходящите ресурси на най-приемливите за нея цени;
- да използва пълноценно веществените и човешките си ресурси, за да постигне своите цели с най-малък разход на средства или с разполагаемите ресурси да постигне оптималните резултати.

Управлението на човешките ресурси е основна функция на управлението на организацията. Тя се свежда до управлението на хората в трудовия процес, за да се постигнат целите, които си поставя организацията, като едно от тях е **обучението и**

развитието на персонала в организацията. Обучението и развитието са насочени към повишаване квалификацията на кадрите с цел постигане на стратегията на фирмата. Обучението в съдържателен план се състои в повишаване на професионалните знания и умения на персонала, а развитието - в подготовката му за допълнителни отговорности и задължения.

Обучението на персонала е системен процес, който се провежда по инициатива на организацията и води до по-добро трудово представяне на заетите.

Целта на въвеждащото обучение е всеки новопостъпил служител да се запознае с историята, целите и структурата на организацията; с най-важните вътрешни правила и процедури; с каналите за комуникация; правила за поведение и др., като по този начин се подпомогне неговото адаптиране и въвеждане в работата и се изгради чувството, че е приет.

Въвеждащото обучение е механизъм, позволяващ на новите служители да се интегрират по-бързо в организацията, а оттам и по-бързо да представят своя професионален потенциал;

Необходимо е да се посочи, че обучението на персонала е средство за въздействие върху фирмената култура и мотивацията на служителите. Обучението /курсове, семинари, инструктиране/, като не по-малко съществено средство за осъществяване на необходимата промяна, има за цел да промени нагласите на участниците към дейностите в дадената организация. Това е стремежът на всяка програма за обучение на персонала - не само да усъвършенства знанията и уменията, но и нагласите на хората.

- основните етапи на процедурата по обучение - идентифициране на нуждите от обучение; оценка на нуждите от обучение; планиране на обучението; утвърждаване на плана и програмата за обучение; провеждане на обучението; оценка на резултатите от обучението;

- обучение на персонала във връзка с безопасните и здравословни условия на труд.

Обучението на персонала може да се дефинира като системен процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне в длъжностите, структурното звено и организацията.

Знанията отразяват това, което работникът трябва да знае, за да осъществява определени трудови задачи. Уменията обхващат това, което работникът трябва да може да извършва, за да осъществява трудовите задачи. Нагласите се свързват с отношението, което работникът трябва да показва към своите трудови задачи и към хората, с които се среща при тяхното изпълнение.

Промяната на човешкото поведение, и в частност на трудовото представяне, без съмнение преминава през промяната на знанията, уменията и нагласите. В този смисъл те са основен обект в процеса на обучението на персонала.

Пред всички заети се поставя задачата да работят в условията на намаляване на ролята на прекия контрол, нарастване на работническото участие при вземане на решения, увеличаване на акцента върху груповата работа, акцент върху качеството и активните взаимоотношения с клиентите. Успоредно с това настъпват промени в мотивационния механизъм на хората и все повече се търси мотивиращото въздействие на възможностите за професионално и служебно израстване, за кариера в организацията. Увеличава се необходимостта от дългосрочен подход за развитие на концептуалните и аналитичните умения на по-широк кръг от персонала, а не само на ръководителите. Нараства нуждата да се следи и насочва професионалното и служебното израстване на всички заети като се отчитат техните индивидуални предпочитания и особености.

Обучението на персонала се схваща като един от факторите за усъвършенстване на трудовото представяне на заетите и е насочено към такова обогатяване на знанията, уменията и нагласите, водещо до желани промени в тяхното трудово поведение и трудови резултати. Неговата крайна цел е свързана с интереса на организацията за увеличаване на

ефективността от използването на основните производствени фактори и усъвършенстване на параметрите на организационното представяне.

Обучението на персонала е само един от факторите за усъвършенстване на трудовото представяне на заетите. Поради това решението за всяка дейност в тази област трябва да преминава през внимателен анализ на цялата гама от фактори, които въздействат върху трудовото представяне наред с обучението.

Нуждите от обучение могат да се дефинират като разлика между действителното и желаното състояние на знанията, уменията и нагласите на заетите в организацията. Те се проявяват в определено равнище на трудовото представяне (желано и действително) - трудови резултати и поведение при изпълнение на съответните задачи. В този смисъл нуждите от обучение могат да се разглеждат и като разлика между желаното и действителното равнище на трудово представяне на заетите, която е обусловена от пропуски в техните знания, умения и нагласи.

ВРЪЗКАТА МЕЖДУ МОТИВАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА

В различните организации мотивацията на персонала за включване в обучителни дейности е много различна. В някои от тях служителите се включват с най-голяма готовност, в други – съпротивите към обучения са също толкова интензивни.

Важен фактор, който оказва влияние върху мотивацията на служителите, е доколко участието в обучението дава възможност за повишаване на квалификацията, а оттам – до развитие и израстване в организацията.

Ако ръководството на организацията насочва хората към обучителни дейности, отправяйки посланието, че това е признание за техните усилия и ценна възможност за развитие, мотивацията на участниците значително нараства. Ефектът се увеличава ако те виждат в обучението възможност за повишаване на цената им на пазара на труда, факт, който, за съжаление, нерядко разколебава работодателите да предлагат обучения.

Кога в организациите има проблеми с включването на служителите в обученията?

Причините могат да бъдат от различно естество. Много често на обученията се гледа като на „губене на време“. Когато те не следват принципите на обучение на възрастни, а именно:

- не са съобразени с реалните потребности на хората;
- участниците не виждат връзка с практиката или тя е много далечна;
- ръководството не подкрепя и не подтиква служителите да прилагат новите знания и умения в пряката си работа;
- хората не виждат смисъл да загърбват належащите си ангажименти за сметка на участието в обученията.

Друг проблем е „спускането“ на обученията отгоре. Ако участниците нямат усещането, че техните гледни точки и потребности са взети предвид, те отново може да се демотивират. Особено сериозни са последиците ако посланието, което получават е: „Включваме ви в обучението, защото не се справяте достатъчно добре с работата си“, а в същото време няма оценка на изпълнението на дейността, която недвусмислено да показва, че това е така. Добрата практика изисква на обучителните дейности да се гледа като на възможност за развитие, като грижа на ръководството за човешкия капитал, като на обогатяващи участниците в личен и професионален план. В резултат на обученията би трябвало служителите да изпълняват задълженията си с по-голяма увереност и самочувствие.

Трета, много често срещана причина за нежеланието на служителите да се обучават, е структурата и формата на обученията. Тук проблемите могат да бъдат следните:

- учебното съдържание е познато на участниците (както често се случва при задължителните регулярни технически обучения);
- методологията, използвана от учителите, не предполага активно включване на участниците т.е. използва се основно лекционен формат и по-слабо или никак интерактивни методи;
- участниците смятат, че учителят не е достатъчно компетентен в съответната тематична област, бързо губят интерес и се стига до явни или пасивни откази от включване в обучението.

Негативно влияние върху мотивацията оказват и лошата материално-техническа база, неподходящите условия за обучения (студени или прекалено топли зали, недостатъчно пространство, малко време за почивки...).

Ролята на учителя за мотивиране на участниците

Тя е от ключово значение. Негова е отговорността да бъде отлично запознат с материята, която преподава. Когато сам разработва учебната дейност, той трябва да я проектира така, че да бъдат застъпени достатъчно интерактивни методи съобразно темата и аудиторията. Той има грижата за това съдържанието да бъде поднесено по максимално интересен и увличащ начин, да бъдат включени достатъчно примери, обучението да има практическа насоченост.

Добрият учител е в състояние да управлява груповата динамика по такъв начин, че след обучението участниците да се чувстват обогатени, вдъхновени и готови да приложат наученото в практиката. Той трябва умело да се справи с процесите на конфронтация, с емоционалния дискомфорт, а понякога и с чистата агресия, която се появява сред участниците.

Много важно е как учителят гледа на участниците – като на хора, които контролира, оценява и санкционира или като на партньори, за които в този момент и по тази тема се е озовал в ролята на капацитет. Ако се избягват послания от типа „Тук сте, защото не си вършите работата добре“ и се акцентира върху послания като „Аз съм тук, за да ви помогна да станете още по-добри професионалисти“, резултатите са несравнимо по-добри.

Роля на мениджмънта

Важна роля за мотивацията на служителите има ръководството на организацията. То трябва, от една страна, да ги подтиква за включване в обучения, а от друга – да осигурява възможности за прилагане на наученото в практиката, да планира и осъществява дейности в подкрепа на знанието. Такива могат да бъдат:

- последващи срещи на участниците;
- включване на практическото приложение на новите знания и умения в оценката на изпълнението на дейността;
- промени в бизнес процесите или организацията на работата, така че новите знания и умения да намерят приложение;
- участие на мениджърите в оценката на ефективността на обученията.

В заключение: мотивацията на персонала за развитие и обучение е най-добра, когато:

- в организацията се съблюдают добрите практики по отношение на структурата и съдържанието на обученията;
- обученията се осъществяват от компетентни и мотивирани учители;
- сред мениджърите има ясна визия за ролята и значението на учебните дейности.

Обучение и развитие на човешките ресурси

Дейностите по обучение и развитие в организацията имат няколко цели, насочени към подобряване на изпълнението на работата и характеристиките на организационния живот:

- Придобиване на нови и развитие на съществуващите знания и умения;
- Развитие на потенциала на служителите в съответствие с изискванията на работата и приоритетите на организацията;
- Подготвяне на персонала да се справя по-добре с промени и непредвидени обстоятелства;
- Предоставяне на възможност за конкурентно предимство;
- Подобряване изпълнението на служебните задължения и работата на екипите;
- Повишаване на удовлетворението от работата и личната мотивация;
- Даване на възможност за делегиране на по-сложни задачи на служителите, развитие на новаторско мислене и др.

Определянето на потребностите от обучение се осъществява на базата на анализ на потребностите от обучение. Анализът на потребностите от обучение е процес на събиране и анализ на информация, която позволява на организацията да идентифицира и сравни актуалното с желаното равнище на изпълнение на работата. Изпълнението на работата може да се интерпретира в контекста на знанията, уменията и нагласите, необходими на персонала, за да извършва ефективно своята работа.

Анализът на потребностите от обучение включва проучване на всяка група категория служители:

- какво се опитват да постигнат;
- какво трябва да постигнат;
- какви са бариерите и препятствията;
- как могат да се преодолеят чрез обучение.

ПЛАНИРАНЕ И РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

Планирането на програми за обучение преминава през следните етапи:

1. Оценка на конкретните потребности

Често задачата тук се определя като „изграждане на профил на аудиторията обучавани“, т.е. определяне на тези основни характеристики и особености на участниците в обучение, които са важни за формулиране на целите, за определяне на съдържанието, методите и т.н.

2. Дефиниране на целите

Целите се формулират на базата на установените потребности и могат да се определят като очаквани крайни резултати, желано бъдещо състояние. Те дават отговор на следните въпроси:

- Какво трябва да може да прави обучаемият след обучението?
- При какви условия бихме искали да може да го прави?
- Колко добре трябва да го прави?

Добре формулираните цели в програма за обучение слагат акцент върху резултата от ученето. Обикновено се определят с изречения като:

- „След обучението участниците в програмата ще могат...“
- „След обучението участниците в програмата ще знаят...“
- „След обучението участниците в програмата ще умеят...“

3. Определяне на съдържанието

Съдържанието трябва да отговаря на целите. Основните въпроси при определянето на съдържанието са:

- Какво да бъде включено?

- Какви ще са основните теми или модули?
- Как да бъде подредена информацията?

Обемът / съдържанието на една програма е основен ориентир при определяне на нейната продължителност – времето, което е необходимо (в часове, дни, седмици или месеци) за успешната ѝ реализация.

Често се допуска една сериозна грешка – използване на обратния подход, т.е. определянето на това какво да бъде включено, което става на основата на предварително зададени времеви ограничения.

4. Определяне на формата, вида и методите на обучение

Изборът на подходящи форма, вид и методи на обучение е един от основните проблеми при планиране на програма за обучение.

Основните форми на обучение на персонала в организацията са две:

- без откъсване от работа;
- със откъсване от работа.

Основните видове обучение с откъсване от работа са:

- курсове;
- семинари;
- конференции.

Курсовете (за разлика от семинарите) могат да бъдат:

- краткосрочни;
- дългосрочни.

5. Избор на обучители

Изборът на обучители (доставчици на обучението) е важен момент в планирането на програмата и един от основните фактори за ефективната ѝ реализация. В зависимост от избраната форма за осъществяване на обучението („с откъсване от работа“, „без откъсване от работа“; вътрешно и външно) обучителите могат да бъдат:

- служители от организацията (служители с необходимия опит, мениджъри, специалисти от отдела УЧР и др.);
- външни за организацията преподаватели.

Преди да се пристъпи към избор е добре да се премине последователно през следните основни стъпки:

- Определяне на критериите, на които трябва да отговарят обучителите;
- Изготвяне на списък с възможни варианти;
- Събиране на информация за обучителите (лица, организации);
- Оценка на вариантите на основата на критериите и избор на вариант.

6. Планиране на необходимите ресурси и организиране на обучението

Планирането на необходимите ресурси и организирането на обучението включва:

- изготвяне на бюджет на програмата – планиране на необходимите ресурси и разходите за тяхното осигуряване;
- изготвяне на план-график на дейностите, необходими за осъществяване на програмата;
- организирането на обучението на практика означава осигуряване на необходимите ресурси и може да включва различни по характер дейности – например размножаване на печатни материали; закупуване на папки, химикалки и др.;
- осигуряване на зала, техника, оборудване;
- организиране на кафе -паузи;
- подготовка и размножаване на въпросници за обратна връзка;
- изготвяне на удостоверения (сертификати);
- резервации на хотел;

- осигуряване на транспорт;
- подпечатване на командировъчни и др.

Основните цели на оценката на ефективността от обучението са следните:

- да се измерят удовлетворението и ефектът (резултатът) от обучението;
- да се идентифицират силните и слабите страни на програмата с цел усъвършенстване;

- да се открият потребности от следващо обучение.

Лицата, които най -често действат в ролята на оценители, са:

- участниците в обучението;
- учителите;
- преките ръководители и специалистите по управление на човешките ресурси.

Те оценяват :

- степен на постигане на целите и задачите на програмата – придобити знания, умения, нагласи;

- степен на удовлетворение от обучението и покритие с очакванията (реакции на участниците към качеството на обучението);

- степен на въздействие на обучението върху изпълнението на трудовите задължения на участниците, вкл. степен на прилагане на наученото;

- ползите за организацията – в каква степен са се подобрили резултатите от работата като цяло в екипа и организацията в резултат на осъществената програма.

Практиката показва, че ефективно осъществяваните дейности по обучение и развитие се основават на следните **принципи**:

1. Дейностите трябва да допринасят за постигането на организационните цели.

2. Преките ръководители трябва да са ангажирани и активни – както при разработване и реализация на програмите, така и при осигуряването на възможност за приложение на наученото.

3. Дейностите трябва да съответстват и на потребностите на самите обучавани, да се възприемат като адекватни и навременни за работата и кариерата им.

4. Дейностите трябва да съответстват на културата на организацията.

5. Дейностите трябва да са подкрепяни от висшето ръководство.

6. Решението кой да участва, кога и защо е съвместна отговорност между служителите, прекия му ръководител и отдела по управление на човешките ресурси.

7. Необходимо е да се даде възможност за приложение на наученото, да се осигури подкрепа при приложение на наученото.

8. Участниците трябва да са мотивирани.

Систематичният подход при анализ на потребностите от обучение на индивидуално ниво включва:

1. Преглед на изискванията за длъжността към настоящия момент: какви знания, умения и нагласи изисква длъжността (отчитат се евентуално настъпилите промени в изискванията за длъжността).

2. Изготвяне на профил на служителите, заемащ длъжността от гледна точка на изискванията, например чрез формална атестация.

3. Съпоставяне на профила на служителите с изискванията (определяне в каква степен притежава необходимите знания, умения, нагласи за длъжността) и идентифициране потребностите от обучение.

Обучението е системен процес, който се провежда по инициатива на организацията и води до по-добро трудово представяне на заетите. Обучението още може да се дефинира като процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне.

- знанията - това, което трябва да се знае, за да се изпълняват определени трудови задачи;

- уменията – това, което трябва да може да се върши;

- нагласите – това е отношението, което работникът показва към трудовите задачи и към хората, с които се среща при тяхното изпълнение.

Усъвършенстването на знанията, уменията и нагласите на заетите често се използва паралелно с термина „развитие на персонала“.

- Придобиване на нови и развитие на съществуващите знания и умения;
- Развитие на потенциала на служителите в съответствие с изискванията на работата и приоритетите на организацията;

- Подготовка на персонала да се справя по-добре с промени и непредвидени обстоятелства;

- Предоставяне на възможност за конкурентно предимство;
- Подобряване изпълнението на служебните задължения и работата на екипите;
- Повишаване на удовлетворението от работата и личната мотивация;
- Даване на възможност за делегиране на по-сложни задачи на служителите, развитие на новаторско мислене и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В различните организации мотивацията на персонала за включване в обучителни дейности е много различна. В някои от тях служителите се включват с най-голяма готовност, в други – съпротивите към обучения са също толкова интензивни.

Важен фактор, който оказва влияние върху мотивацията на служителите, е доколко участието в обучението дава възможност за повишаване на квалификацията, а оттам – до развитие и израстване в организацията.

Ако ръководството на организацията насочва хората към обучителни дейности, отправяйки посланието, че това е признание за техните усилия и ценна възможност за развитие, мотивацията на участниците значително нараства. Ефектът се увеличава, ако те виждат в обучението възможност за повишаване на цената им на пазара на труда - факт, който, за съжаление, нерядко разколебава работодателите да предлагат обучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Славянска, В. Мотивиране на персонала. Макрос 2000, 2017 г.
2. Славянска, В. Стратегическо управление на човешките ресурси. Макрос 2000, 2015 г.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

CAREER DEVELOPMENT - A MOTIVATION TOOL

Yanitsa Baldzhieva

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: Career development is a process that unfolds throughout a person's life. It covers the professions, types of work and activities, as well as leisure activities that the person chooses. Personal decisions made in this process are influenced by family environment, family and school upbringing, religious orientation and other social factors. This paper addresses key issues related to career development, career counseling, influencing factors, and in particular the relationship with staff motivation in modern organizations.

Keywords: human resources, career development, career counseling, motivation.

КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ - ИНСТРУМЕНТ ЗА МОТИВАЦИЯ

Яница Балджиева

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Кариерното развитие е процес, който се разгръща в рамките на целия живот на човека. Той обхваща професиите, видовете работа и дейностите, както и заниманията през свободното време, които съответното лице си избира. Личните решения, вземани в рамките на този процес, биват повлияни от семейната среда, семейното и училищно възпитание, религиозната ориентация и други социални фактори. Настоящата разработка разглежда основни въпроси, свързани с кариерното развитие, кариерното консултиране, влияещите фактори, и по-конкретно връзката с мотивацията на персонала в съвременните организации.

Ключови думи: човешки ресурси, кариерно развитие, кариерно консултиране, мотивация.

ВЪВЕДЕНИЕ

Кариерното развитие е процес, който се разгръща в рамките на целия живот на човека. Той обхваща професиите, видовете работа и дейностите, както и заниманията през свободното време, които съответното лице си избира. Личните решения, вземани в рамките на този процес, биват повлияни от семейната среда, семейното и училищно възпитание, религиозната ориентация и други социални фактори.

Кариерното консултиране се е превърнало в академична и практическа дисциплина благодарение на *професионалната ориентация* - движение, създадено в отговор на огромните социални и демографски проблеми от началото на ХХ век. Понастоящем кариерното консултиране се разглежда като услуга с огромен социален ефект. В опита да бъде дефинирана професията, свързана с кариерното консултиране, са използвани множество названия: професионално ориентиране, професионално консултиране, професионално насочване и т.н. От началото на 80-те години думата **кариера** (*career*) започва да се използва вместо **професия** (*vocation* или *occupation*), тъй като се смята, че тя обозначава по-всеобхватна концепция.

КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ – ДЕФИНИЦИИ И МОДЕЛИ

Сред теоретичите съществуват множество различни гледни точки при дефиниране на термина **кариера**, но по отношение на термините **длъжност** и **професия** теоретичите няма сериозни разногласия.

Професия - съвкупност от сходни знания и умения, придобити в резултат на обучение или трудов опит и определящи способността за реализация в определен вид трудова дейност.

Занятие - трудова дейност на дадено лице, която му осигурява работна заплата или друг доход.

Длъжност – съвкупност от функции, задачи и други изисквания към лицето, като знания и умения за конкретен вид трудова дейност, изпълнявани на работно място. Длъжността се свързва пряко с набора от задачи, които човек изпълнява в работната среда. Ето защо би могло да има точно толкова длъжности, колкото е и броят на работещите лица.

С течение на времето терминът **кариера** претърпява редица промени. През 70-те години той се свързва изключително с професионалния аспект на живота на индивида. На по-късен етап към този термин са добавени и други значения, свързани с личния, обществен и икономически живот.

От икономическа гледна точка кариерата представлява последователността от заеманите длъжности и резултатите, които човек показва в рамките на обучението и професионалното си израстване.

От социологическа гледна точка кариерата представлява последователността от **роли**, изпълнявани от дадено лице, като всяка от тях е база за следващата.

Ролята е позиция, заемана временно от лицето и носеща определена функция. Въпреки че дадено лице може да изпълнява определена роля за доста дълъг период от време (напр. майчинство), тя не изчерпва същността на дадената личност: всеки изпълнява множество различни роли, отговарящи на дейностите, които лицето осъществява в даден момент.

Що се отнася до **процеса на кариерно развитие**, то той се дефинира като „взаимодействието между психологически, социологически, икономически, физически фактори и фактори на случайността, които оформят последователността на отделните длъжности, професии или кариери, с които лицето се занимава в рамките на своя живот“. Кариерното развитие е основен елемент от развитието на човека. То обхваща целия жизнен цикъл на индивида и оказва влияние върху личността като цяло. Кариерното

развитие включва концепцията на лицето за собственото му „аз“, семейния му живот, както и аспектите на околната и културна среда, в която човек живее.

Кариерното развитие се определя и като непрестанен процес на учене, следване на някои гъвкави стъпки, свързани със себеоткриването, проучване на възможности за работа, вземане на решения и определяне на цели:

Събиране на информация за персоналните/личните:

- роли;
- интереси;
- ценности;
- умения;
- наклонности;
- личностен стил;
- предпочитана среда;
- нужди за развитие.

Събиране на информация относно възможностите за работа (средства за масова информация, среда на общуване (networking), информационни интервюта):

- Проучване за съществуващите позиции;
- Проучване на браншовете;
- Проучване на пазара на труда.

Вземане на решения:

- Идентифициране и оценка на възможностите;
- Проучване на алтернативите;
- Избор на една от възможностите (краткосрочна, средносрочна, дългосрочна).

Определяне на цели:

- Преместване и развиване на необходимите стъпки за постигане на целта;
- Осигуряване на подкрепа, отчетност и възнаграждения.

Извън рамките на аналитичните структурирани подходи към процеса на кариерно развитие трябва да вземем предвид и някои други елементи като творческо мислене, новаторство или проактивно отношение към работата и живота.

КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ И РОЛИ НА КАРИЕРНИЯ КОНСУЛТАНТ

Практиката на кариерното консултиране включва прилагане на принципите на психическото здраве, психологическото и човешкото развитие посредством стратегии за когнитивна, емоционална, поведенческа и системна интервенция, насочени към доброто състояние, личностното израстване и кариерното развитие, както и към патологичните случаи.

Под „кариерно консултиране“ се разбира процесът, в рамките на който специализирано лице, наречено кариерен консултант, предлага съдействие в съответствие с ограничена методологична рамка на друго лице (клиент), което получава тази помощ, за да може да вземе добри решения за професионалния си и личен живот.

Основни дейности, извършвани от кариерния консултант:

1. Оказва съдействие за кариерното развитие на лицата в бързо променящия се свят в съответствие с:

- технологичното развитие;
- конкурентната глобална икономика;
- разнообразието на работната сила.

2. Работи с хора от различни възрастови групи за целите на кариерното развитие.

3. Работи с частни и държавни образователни институции, обществени и държавни агенции, както и представители на бизнеса.

По-подробно можем да опишем дейността на кариерния консултант както следва:

- Провежда консултации с цел съдействие за изясняването на жизнените и кариерни цели;
- Прилага и интерпретира неформални и формални средства за оценка на способностите и интересите и за установяването на възможностите за реализация;
- Насърчава дейности за проучване на различни възможности за развитие посредством поставяне на задачи и планиране;
- Използва информационни системи за кариерно планиране и данни за различни професии, за да помогне на лицата да разберат трудовия свят;
- Предоставя възможности за подобряване на уменията за вземане на решения;
- Съдейства при развиването на индивидуални кариерни планове;
- Обучава клиентите в стратегии за търсене на работа и им съдейства при разработване на портфолио;
- Съдейства при преодоляването на междуличностни конфликти на работното място посредством прилагане на умения, свързани с човешките взаимоотношения;
- Оказва съдействие за по-доброто осъзнаване на интеграцията на професионалната с останалите житейски роли;
- Осигурява подкрепа на лица, борещи се със стрес на работното място, загубили работата си или сменили професията си.
- Съдейства за изготвянето на кариерен план на развитие на работното място, адекватен на уменията и способностите на лицето и отговарящ на възможностите на организацията.

ТЕОРИИ ЗА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Още в самото начало на движението за професионална ориентация, и особено активно през последните три-четири десетилетия, се създадоха различни модели за кариерно развитие в помощ на клиента, който трябва да вземе решение за кариерата и живота си. Създаването на тези модели се базира на съществуващите различни групи теории за кариерно развитие. Основната разлика между тях е в начина, по който разглеждат кариерното развитие, и факторите, които влияят при избора на кариера.

Тези теории предлагат различни подходи към социалните роли и кариерата. Така например според **Теорията за самоефективността** на Алберт Бандура решенията на хората за собствената им кариера са предопределени от схващането им, че в някои сфери не биха могли да постигнат високи резултати, а в други ще бъдат ефективни. Алберт Бандура въвежда понятието *самоефективност*, за да обозначи убеждението на индивида в това, че той може да управлява своето поведение, така че то да бъде ефективно. Според него хората осъзнават кои действия водят до успех и в съответствие с това регулират поведението си.

Бандура въвежда **Теорията на социалните процеси на учене**, която подчертава значението на когнитивните процеси при развитието и запазването на дадено поведение. Той се спира на критичната роля на когнициите в живота на човека (мисли, представи и очаквания). Бандура обръща внимание на значението на ученето чрез наблюдение (учене по модел) и на промените, които наблюдаването на други предизвиква в човешкото поведение. Според него хората се учат не само от собствения си опит, но и като наблюдават поведението на други хора.

Ситуационната теория на Уорнър приема, че основните кариерни възможности са извън нашия контрол и са определени от вътрешни (наследствени) и социални фактори.

Теориите за кариерно развитие:

- формулират набор от допускания относно професионалното развитие;

- предоставят модели за разбиране на различните фактори, свързани с кариерното развитие;
- помагат на кариерните консултанти да разберат процесите и предлагат рамка, в която да бъдат организирани дейностите, които ще осигурят на клиента познания и растеж;
- предоставят основата за организиране на информацията за клиента, която да бъде използвана при формулиране на подходящите цели.

Теориите за кариерно развитие ни помагат:

- да открием смисъл в преживяното и наученото;
- да намалим разликата между това, което знаем, и непознатото за нас;
- да разясняваме и обобщаваме информация;
- да правим предвиждания;
- да формулираме цели;
- улесняват професионалното развитие на кариерните консултанти.

ФАКТОРИ, КОИТО ВЛИЯТ НА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Процесът на кариерното развитие се дефинира като „взаимодействие между психологически, социологически, икономически, физически фактори и фактори на случайността, които оформят последователността на отделните длъжности, професии или кариери, с които лицето се занимава в рамките на своя живот“.

Някои от факторите, които оказват най-голямо влияние върху кариерното и професионално развитие, са:

- Личностни качества;
- Образование и завършени курсове;
- Поведение и личностна изява;
- Работоспособност и оценка на качествата;
- Изпълнение на задълженията.

Личностни качества

Личностните качества и мотивацията на служителите са необходими условия за намиране на желаната работа и длъжност. Те влияят директно на развитието на кариерата и са ключов фактор.

Образование и завършени курсове

Подходящото образование, завършените курсове и необходимата квалификация са един от определящите фактори с пряко влияние върху кариерното развитие и издигане в йерархията.

Поведение и личностна изява

Поведението и личностната изява понякога рефлектират върху поведението на висшестоящите по-силно от начина, по който служителят се справя със задълженията си. Служителят може да излезе от рамките на задълженията си, за да си постави по-високи цели съобразно целите на компанията и да работи за постигането им.

Работоспособност и оценка на качествата

Изпълнението на задълженията и качеството им могат да са ключов фактор в израстването в йерархията.

Изпълнение на задълженията

Изпълнението на задълженията трябва да бъде в съответствие с кариерни цели. Ако служител иска да гради кариера в някакво направление като специалист, то той трябва да намери подходящото място за себе си.

МОТИВАЦИЯ И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

Кариерата заема важно част в живота на всеки човек. Дали ще е кариера в професионална сфера или в семейна среда, всеки от нас се чувства по-значим и по-успял, когато бъде справедливо оценен и поощрен за постиженията си. Тази нагласа води личността и организацията напред. Това се нарича мотивация.

Мотивацията - това са целите и причините, определящи избора на поведение на хората и действията им. Тя е процес за постигане на цели чрез формиране на поведение. Тя е и социален процес, чрез който хората променят поведението на някой друг. Потребността, очакването и желанията са нещата, които стимулират човешкото поведение. Чрез мотивацията човек достига до целите си като модифицира поведението си, зарежда се с нова енергия, която е обратната връзка към потребностите, желанията и очакванията. Пораждат се нови нужди, потребности, желания и очаквания.

Всяко действие е продиктувано от мотивация. Чрез нея реално можем да контролираме процесите в една организация като управляваме успешно човешките ресурси. Това ще повиши качеството и количеството на произведения продукт.

Най-общо мотивацията е двигателната сила, караща човек да постъпва по определен начин. Тя обикновено произтича от някаква потребност, която не е удовлетворена. С тремежът е да се постигне резултат като се следват желанията, базирайки се на нашите ценности, цели и вътрешни позиции. Това е механизмът на мотивацията.

Мотивацията може да се разгледа в три измерения - цели и причини, диктуващи избора на поведение на хората; мисловният процес, формиращ поведението, и социалният процес, променящ поведението на другите.

Хората предприемат действия, избират своето поведение и полагат усилия, за да постигнат желаните резултати. Проблемите, свързани с мотивацията, са разгледани още и от Фредерик Тейлър. Те се свеждат до следното:

1. Анализът на мотивацията трябва да се концентрира върху факторите, които пробуждат или стимулират действията на човека.

2. Най-голямо значение за мотивацията имат неудовлетворените потребности, които се превръщат в мотив за поведение.

3. Мотивацията е процес и засяга поведенческия избор.

Моделът на процеса на мотивация ни дава основание да направим следните изводи:

1. Човек осъзнава дадена потребност.

2. Човек избира конкретно поведение или стратегия, за да задоволи тази потребност.

3. Резултатът е формиране на целево поведение, което се свързва със способността.

4. Успех или провал при постигане на целите.

5. Преценка на степента на удовлетвореност на потребността.

6. Удовлетворяването на една потребност поражда нуждата от нова такава и процесът се въобновява.

Мотивацията като фактор за кариерното развитие показва, че ако човек се задържи твърде дълго на едно място, той спира да се развива. Когато това се случи, мотивацията за високи постижения рязко намалява. За някои хора работата е средство за професионално развитие, но други предпочитат личното усъвършенстване посредством изпълнението на професионалните си задължения.

ИЗВОДИ

Начини за превръщане на кариерата в мотивиращ фактор:

1. Добра информираност на всички служители за йерархията на длъжностите в организацията. Трябва да бъдат ясни какви личностни и професионални качества са необходими за израстване в организацията.
2. Определяне на най-краткия срок за изкачване по стълбичката в организацията.
3. Важно е всеки служител да бъде информиран какви придобивки ще получи от повишението във фирмата, права и нови отговорности.
4. Ръководството трябва да съдейства за кариерното израстване на служителите си и като създава необходимите условия за това.

ЛИТЕРАТУРА

1. Славянска, В. Мотивиране на персонала. Макрос 2000, 2017 г.
2. Славянска, В. Стратегическо управление на човешките ресурси. Макрос 2000, 2015 г.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

STATE AND TRENDS FOR DEVELOPMENT OF THE PENSION SYSTEM IN BULGARIA

Zheni Radeva

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: The development of the pension insurance sector in Bulgaria has been extremely dynamic in recent years. The assets of pension funds have grown significantly and, accordingly, the responsibilities for their management have increased many times over. With the implemented pension reform in Bulgaria, a three-pillar insurance model was introduced and to the first pillar, operating on a cost-covering principle, were added a second and a third pillar, which operate on a capital-accumulating principle. In this paper we will try to present and examine in detail the state of pension reform in Bulgaria, its trends and opportunities for development. The main problem of the Bulgarian pension system at the moment is the extremely low ratio between workers and pensioners. The growth of average incomes is not able to compensate for the low dependency ratio and this predetermines the low return for people of retirement age. In demographic terms, population aging is an irreversible process and therefore the response to this challenge must be directed not just to mechanical change of key demographic indicators, but to the implementation and development of an integrated policy to mobilize and make full use of available human resources and targeted investing in improving the quality of human capital. It is necessary to limit the opportunities for early retirement and approach the retirement age between the different categories of work. Social and disability pensions are also in dire need of reform. A major change that should be a priority in future reforms is the gradual transition from a cost-covering system to a personal savings model that will improve incentives to pay social security contributions. The overall changes in the pension system must lead to greater independence of the pension system, more transparency, greater freedom of choice in the way of pension insurance, financial sustainability of the system and an adequate level of pensions to ensure a normal standard of living for retirees.

Keywords: pension system, compulsory pension insurance, voluntary pension insurance.

СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПЕНСИОННАТА СИСТЕМА В БЪЛГАРИЯ

Жени Радева

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Развитието на пенсионно-осигурителния сектор в България е изключително динамично през последните години. Активите на пенсионните фондове нарастнаха значително и съответно отговорностите за тяхното управление се повишиха многократно. С проведената пенсионна реформа у нас бе въведен тристълбов модел на осигуряване като към първия стълб, функциониращ на разходно-покривен принцип, бяха добавени втори и трети стълб, които работят на капиталово-натрупващ принцип. В настоящата разработка ще се опита да представим и да разгледаме обстойно състоянието на пенсионната реформа в България, тенденциите и възможностите ѝ за развитие. Основен проблем на българската пенсионна система в момента е изключително ниското съотношение между работещи и пенсионери. Растежът на средните доходи не е в състояние да компенсира ниския коефициент на зависимост и това предопределя ниската възвращаемост за хората в пенсионна възраст. В демографски план застаряването на населението е необратим процес и затова отговорът на това предизвикателство трябва да бъде насочен не просто към механична промяна на основните демографски показатели, а към прилагане и развитие на интегрирана политика за мобилизиране и пълноценно използване на възможностите на наличните човешки ресурси и целенасочено инвестиране в повишаване на качеството на човешкия капитал. Нужно е ограничаване на възможностите за ранно пенсиониране и приближаване на пенсионната възраст между различните категории труд. Социалните и инвалидни пенсии също имат остра нужда от реформа. Основна промяна, която би трябвало да бъде приоритет при бъдещи реформи, е постепенното преминаване от разходо-покривна система към модел на лични спестявания, при който ще се подобрят стимулите за плащане на осигуровки. Цялостните промените в пенсионната система трябва да доведат до по-голяма независимост на пенсионната система, повече прозрачност, по-голяма свобода на избора за начина на пенсионно осигуряване, финансова устойчивост на системата и адекватно ниво на пенсиите, които да осигуряват нормален стандарт на живот на пенсионерите.

Ключови думи: пенсионна система, задължителното пенсионно осигуряване, доброволно осигуряване за пенсия.

ВЪВЕДЕНИЕ

Развитието на пенсионно-осигурителния сектор в България е изключително динамично през последните години. Активите на пенсионните фондове нарастнаха значително и съответно отговорностите за тяхното управление се повишиха многократно. С проведената пенсионна реформа у нас бе въведен тристълбов модел на осигуряване като към първия стълб, функциониращ на разходно-покривен принцип, бяха добавени втори и трети стълб, които работят на капиталово-натрупващ принцип. Първият и вторият стълб съставляват към днешна дата задължителното пенсионно осигуряване, а третият стълб обхваща доброволното осигуряване за пенсия. Задължителният елемент в осигуряването прави актуален въпросът за това пред какви рискове са изправени осигурените лица и от какво зависи размерът на бъдещата им пенсия. Може ли да се даде еднозначен отговор за това при кой от стълбовете рискът за осигуреното лице е по-малък? Въпросът с несигурността ще става все по-актуален, имайки предвид и предстоящото въвеждане на

мултифондовата система, първоначално в доброволното пенсионно осигуряване, където всеки осигурен ще може да избира рисковия профил на своя инвестиционен портфейл.

В настоящата разработка ще се опитаме да представим и да разгледаме обстойно състоянието на пенсионната реформа в България, тенденциите и възможностите ѝ за развитие. За целта, **задачите**, които ще се опитаме да решим, се свеждат до: изучаване на модела на пенсионно осигуряване в страната, неговите особености и тенденции за развитие.

Предмет на изследване е пенсионната система в страната, поетапното ѝ развитие и възможности за промени. Не на последно място, ще се опитаме да **дефинираме препоръки** по отношение на това как би могла да бъде усъвършенствана за в бъдеще пенсионната система в страната.

ПРОБЛЕМЪТ ЗАСТАРЯВАНЕ НА НАЦИЯТА - ПРОБЛЕМ ВЕЧЕ И НА БЪЛГАРИЯ

През 2014 и 2015 г. раждаемостта в повечето европейски страни бележи най-ниските нива за последните 27 години. Проблемът е в цяла Европа - тя буквално се превръща в истински стар континент, а България не прави изключение от общата тенденция. Според последния доклад на ООН страната ни е на четвърто място в света по дял на населението над 60-годишна възраст след Япония, Италия и Германия. Място за драматични вестникарски констатации коя година „изчезваме“ няма, но прогнозите са, че през следващите няколко десетилетия българите ще продължат да намаляват и застаряват като нация. В общия случай това означава все по-малко работещи, т.е. хората, които създават добавена стойност в икономиката, да издържат все повече пенсионери и социално слаби. Без реформи сега перспективата в бъдеще е ниски доходи, слаб икономически растеж и нужда от все повече публични разходи за пенсии и здравеопазване. В такава среда, дори и политическата класа да е на ниво, желанието на българите за еднопосочен билет към обещаваща по-добро бъдеще дестинация ще остане.

Само за последната година населението на България е намаляло с почти 48 хил. души сочат наскоро публикувани данни на Националния статистически институт (НСИ). Съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15 - 19 години) и броя на излизащите от нея (60 - 64 години) към края на 2015 г. е 60/100. За сравнение – 12 години по-рано всеки 100 човека в пенсионна възраст са били „замествани“ от 124 млади хора.

Прогнозите за бъдещето са още по-песимистични. Експерти от Световната банка сочат, че се очаква България да се изправи пред най-големия спад на населението в трудоспособна възраст в световен мащаб. Така през 2050 г. един от всеки трима българи ще е над 65-годишна възраст и само един от всеки двама - в активна. А за най-бедната икономика в ЕС при равни други условия тези данни означават, че тя ще продължи да е на опашката по икономически просперитет. Просто защото делът на работещото население е ключов фактор за нивото на доходите и въобще. А ако те не растат, икономиката също трудно ще върви нагоре и ще обрече на бедност не само тогавашните пенсионери, а и тогавашните работещи.

С това проблемите едва сега започват, твърдят експерти. Заради застаряващото население разходите за здравеопазване, пенсии и дългосрочни грижи може да се увеличат отвъд устойчиво равнище. В същото време приходите от данъци ще намалеят, което може да доведе до увеличаване на дефицита в бюджета. Дори след като страната достигне нива на безработица, които са устойчиво по-ниски от настоящите (13% в края на 2014 г.), броят на работещите ще се свие с 2 млн. души до 2050 г., или с почти 50%. Това ще рефлектира върху икономическия растеж, който ще намалее до близо 1% годишно в дългосрочен план, което пък ще се отрази и на нивото на държавния дълг и той може да нарасне до 45% от БВП през 2050 г. Изчисленията са направени с икономически модел за

въздействието на демографските промени върху икономиката. Разкъсването на този порочен демографски цикъл е трудно и може да стане единствено с повече млади хора, които обаче трябва или да се произведат, или да се внесат. Но тези две неща (за щастие) не могат да станат насила, а само да им се влияе чрез стимули.

Според данните от последното преброяване на населението на България от 2011 г. дялът на населението на възраст над 65 години се е увеличил от 16.8% през 2001 г. на 18.5% през 2011 г., докато дялът на лицата под 15-годишна възраст от 15.3% от населението през 2001 г. намалява на 13.2% през 2011 г. Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира най-добре чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 г.) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 г.). За сравнение, през 2001 г. всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 млади хора. След 2008 г. това съотношение е обратно – 100 души, излизащи от трудоспособна възраст, са замествани от 91, през 2009 г. - от 82, а през 2010 - от 74 души. По данни от Преброяването на населението през 2011 г. това съотношение е 70, което показва, че в страната вече е настъпила стагнация по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население. Нещо повече, съгласно прогнозните данни на Европейската комисия за състоянието на населението на България в трудоспособна възраст (15-64 години) през 2060 г., то ще намалее със сериозните 39.3% и от 4.866 млн. през 2013 г. ще достигне 2.962 млн. Единствено Латвия ще ни изпревари по този показател, като нейното население в трудоспособна възраст до 2060 г. ще се стопи с 42%. Третата държава със съотносими показатели е Румъния, но тя изостава значително със своите 28.5%. Средната стойност за ЕС е намаление с 11.6%. Същевременно възрастното население (над 65 години) ще се увеличи драстично и неговият дял от общото население на България от 19.4% през 2013 г. ще достигне 31.7%. В случая трябва да се подчертае, че най-възрастното население, над 80 години, ще се утрои, като дялът му от 4.4% от общото население през 2013 г. ще достигне 12.2% през 2060 г. Разбира се, подобно развитие е в унисон с развитието на демографската картина на страната, според която населението на България ще намалее до 5.5 млн. души през 2060 г. от около 7.3 млн. понастоящем, което представлява спад от почти една четвърт. Всичко това говори, че разходите на държавата за пенсии, социално подпомагане и здравеопазване ще се увеличават с бързи темпове през следващите години и решаването на този проблем трябва да е сериозен приоритет на държавната политика, който да изключва всякакви популистки своеволия и ефективни, но вредни в своята същност действия.

ПЕНСИОННАТА РЕФОРМА В БЪЛГАРИЯ

Системата на пенсионното осигуряване в България се основава на развитието на т.нар. три стълба:

- **Първи стълб** - задължително държавно пенсионно осигуряване като елемент на Държавното обществено осигуряване;

Основните принципи на допълнителното задължително пенсионно осигуряване са:

1. **Задължителност на осигуряването** – задължително се осигуряват в професионален фонд лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, а в универсален фонд – родените след 31.12.1959 г., които се осигуряват в държавното обществено осигуряване.

2. **Персоналност на осигуряването** – всяко осигурено лице има своя индивидуална партида, по която се натрупват средствата от осигурителни вноски и от разпределената доходност от тяхното инвестиране.

3. **Право на лично разпореждане със средствата по индивидуалните партиди** – само осигурените лица и техните наследници имат права върху натрупаните средства при придобиване право на пенсия.

4. **Осигуряване чрез дефинирани вноски** – предварително е определен точният размер на осигурителните вноски и периодичността на тяхното плащане.

5. **Осигуряване въз основа на писмен договор** – в осигурителния договор точно са регламентирани правата и задълженията на осигуреното лице и съответния пенсионен фонд.

6. **Резултативен размер на пенсията** – размерът на пенсията се определя на базата на актюерски разчети, на основата на натрупаните средства по индивидуалната партида на лицето към момента на пенсиониране; пола и възрастта на лицето при пенсиониране; техническия лихвен процент; вида и срока на пенсията; биометричните таблици за очакваната продължителност на живота /за пожизнената пенсия/.

7. **Изплащане на пенсия след сключване на пенсионен договор** – при придобиване право на пенсия лицето сключва с пенсионния фонд пенсионен договор, в който точно са фиксирани видът, размерът и срокът за получаване на пенсията.

8. **Право на информация** – всяко осигурено лице най-малко веднъж годишно получава извлечение от индивидуалната си партида и има право по всяко време да поиска от пенсионния фонд информация за състоянието на тази партида.

9. **Юридическа самостоятелност на управляващото пенсионно - осигурително дружество и управляваните от него фондове** – средствата на осигурените лица са юридически и счетоводно отделени от средствата на пенсионното дружество.

10. **Строг контрол и регулиране на дейността на пенсионните дружества, управляващи пенсионни фондове** – държавата чрез своя контролен орган, Комисията за финансов надзор, следи за точното спазване на законовите изисквания и налага санкции при констатирани нарушения от страна на пенсионните дружества.

- **Втори стълб** – допълнително задължително пенсионно осигуряване в пенсионни фондове, управлявани от лицензирани пенсионноосигурителни дружества;

Основните принципи на допълнителното задължително пенсионно осигуряване са:

1. **Задължителност на осигуряването** – задължително се осигуряват в професионален фонд лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, а в универсален фонд – родените след 31.12.1959 г., които се осигуряват в държавното обществено осигуряване.

2. **Персоналност на осигуряването** – всяко осигурено лице има своя индивидуална партида, по която се натрупват средствата от осигурителни вноски и от разпределената доходност от тяхното инвестиране.

3. **Право на лично разпореждане със средствата по индивидуалните партиди** – само осигурените лица и техните наследници имат права върху натрупаните средства при придобиване право на пенсия.

4. **Осигуряване чрез дефинирани вноски** – предварително е определен точният размер на осигурителните вноски и периодичността на тяхното плащане.

5. **Осигуряване въз основа на писмен договор** – в осигурителния договор точно са регламентирани правата и задълженията на осигуреното лице и съответния пенсионен фонд.

6. **Резултативен размер на пенсията** – размерът на пенсията се определя на базата на актюерски разчети, на основата на натрупаните средства по индивидуалната партида на лицето към момента на пенсиониране; пола и възрастта на лицето при пенсиониране; техническия лихвен процент; вида и срока на пенсията; биометричните таблици за очакваната продължителност на живота /за пожизнената пенсия/.

7. **Изплащане на пенсия след сключване на пенсионен договор** – при придобиване право на пенсия лицето сключва с пенсионния фонд пенсионен договор, в който точно са фиксирани видът, размерът и срокът за получаване на пенсията.

8. **Право на информация** – всяко осигурено лице най-малко веднъж годишно получава извлечение от индивидуалната си партида и има право по всяко време да поиска от пенсионния фонд информация за състоянието на тази партида.

9. **Юридическа самостоятелност на управляващото пенсионно - осигурително дружество и управляваните от него фондове** – средствата на осигурените лица са юридически и счетоводно отделени от средствата на пенсионното дружество.

10. **Строг контрол и регулиране на дейността на пенсионните дружества, управляващи пенсионни фондове** – държавата чрез своя контролен орган, Комисията за финансов надзор, следи за точното спазване на законовите изисквания и налага санкции при констатирани нарушения от страна на пенсионните дружества.

• **Трети стълб** – допълнително доброволно пенсионно осигуряване в пенсионни фондове, управлявани от лицензирани пенсионноосигурителни дружества.

Основни принципи на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване са:

1. **Доброволност на участието** – основен принцип, по който се отличава от допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Доброволно може да се осигурява всяко физическо лице, навършило 16 г.

2. **Персоналност на осигуряването** – всяко осигурено лице има своя индивидуална партида, по която се натрупват средствата от осигурителни вноски и от разпределената доходност от тяхното инвестиране.

3. **Свободен избор на размера на вноската** – осигуреното лице определя по свое желание каква вноска, на какъв интервал и за какъв период да внася.

4. **Осигуряване чрез дефинирани вноски** – при сключване на осигурителния договор се определя размерът на вноската, а не на пенсията, която ще получава лицето. Размерът на пенсията не може да бъде определен предварително, тъй като зависи от натрупаните средства към момента на пенсиониране и от вида и срока за получаване на пенсията.

5. **Свободен избор на вида на пенсията** – осигуреното лице има право да избере вида на пенсията (пожизнена или срочна) и периода, през който да я получава.

6. **Право на лична пенсия за старост** – по желание на осигуреното лице пенсията от доброволен фонд може да започне да се получава до пет години преди възрастта за пенсиониране, определена от Държавното обществено осигуряване.

7. **Право на разпореждане със средствата по индивидуалната партида:**

- Натрупаните средства от лични вноски могат да бъдат изтеглени от лицето по всяко време.

- Натрупаните средства от вноски от работодател могат да се изплащат на лицето само при придобиване право на пенсия.

- При навършване на пенсионна възраст осигуреното лице има право на избор между съответния вид пенсия или на еднократно или разсрочено изплащане на натрупаните средства.

8. **Право на информация** – всяко осигурено лице най-малко веднъж годишно получава извлечение от индивидуалната си партида и има право по всяко време да поиска от пенсионния фонд информация за състоянието на тази партида.

9. **Юридическа самостоятелност на управляващото пенсионноосигурително дружество и управляваните от него фондове** – средствата на осигурените лица са юридически и счетоводно отделени от средствата на пенсионното дружество.

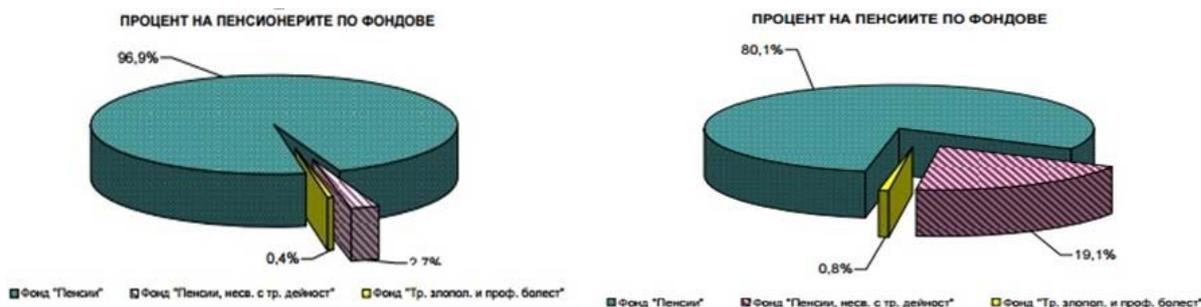
10. **Строг контрол и регулиране на дейността на пенсионните дружества, управляващи пенсионни фондове** – държавата чрез своя контролен орган, Комисията за финансов надзор, следи за точното спазване на законовите изисквания и налага санкции при констатирани нарушения от страна на пенсионните дружества.

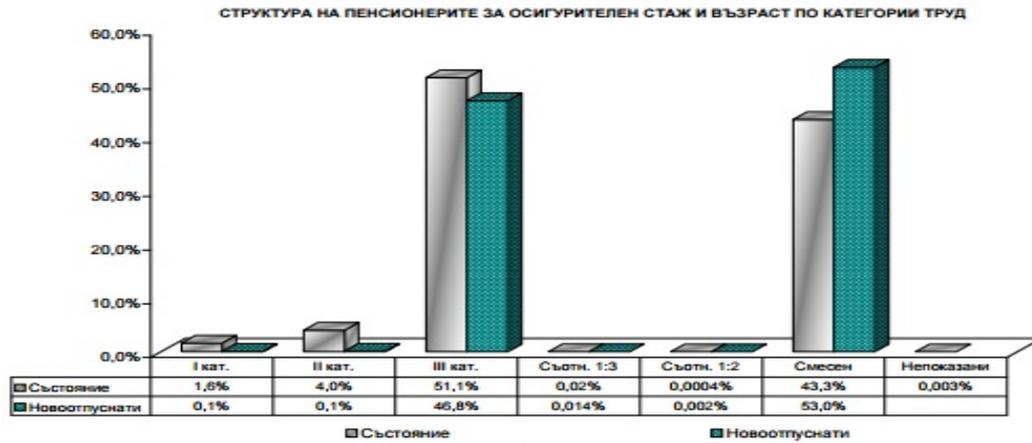
СЪСТОЯНИЕТО НА ПЕНСИОННАТА СИСТЕМА НА БЪЛГАРИЯ В ЦИФРИ

Населението на страната намалява, но съотношението пенсионери към население се увеличава, твърдят специалистите. Според тях, тези демографски процеси, и по-конкретно застаряването на населението в страната, както и влошаването на показателите за възрастова зависимост, ще продължават да оказват все по-голям натиск върху държавното пенсионно осигуряване в България с всяка следваща година.

1. Брой на пенсионерите по вид на водещата пенсия към 31.XII.2015 г.

Вид на пенсиите	Общо		Лични		Наследствени	
	брой	в % към 31.XII.2014 г.	брой	в % към 31.XII.2014 г.	брой	в % към 31.XII.2014 г.
Брой пенсионери - общо (I + II + III)	2 178 123	99,9%	2 066 931	100,1%	111 192	96,1%
I. Фонд "Пенсии":	2 111 089	99,9%	2 004 976	100,1%	106 113	96,3%
А. Пенсии за трудова дейност	2 017 179	99,9%	1 915 890	100,1%	101 289	96,4%
1. Инвалидност поради общо заболяване	450 941	100,6%	380 789	101,3%	70 152	96,5%
2. Осигурителен стаж и възраст	1 556 982	99,8%	1 525 999	99,9%	30 983	96,1%
3. Осигурителен стаж и възраст - ЗПЗСК	1 831	69,3%	1 756	68,8%	75	84,3%
4. Инвалидност поради общо заболяване - ЗПЗСК	752	87,0%	699	86,7%	53	91,4%
5. Инвалидност поради общо заболяване - СВОК	864	92,4%	851	92,9%	13	68,4%
6. Осигурителен стаж и възраст - СВОК	5 711	92,0%	5 703	92,1%	8	80,0%
7. Частни занаятчии, търговци и др. - СВОК	98	89,1%	93	89,4%	5	83,3%
Б. Пенсии за лицата по чл. 69 от КСО:	93 910	100,6%	89 086	100,8%	4 824	95,8%
1. Инвалидност поради общо заболяване	80	93,0%	64	94,1%	16	88,9%
2. Осигурителен стаж и възраст	93 830	100,6%	89 022	100,8%	4 808	95,8%
II. Фонд "Пенсии, несвързани с трудова дейност":	57 676	100,8%	55 783	101,1%	1 893	91,5%
1. Старост (поборнически) - ЗП	1	100,0%			1	100,0%
2. Военна инвалидност	2 751	94,3%	2 303	95,2%	448	90,0%
3. Народни - отч.чл.28 - ЗП	5	100,0%	1	100,0%	4	100,0%
4. Народни - чл.30а - ЗП	9	90,0%	6	85,7%	3	100,0%
5. Особени заслуги	16	88,9%	14	87,5%	2	100,0%
6. Гражданска инвалидност	159	95,8%	155	95,7%	4	100,0%
7. Старост на частни земеделски стопани -ЗОО	159	81,1%	156	80,8%	3	100,0%
8. С отделен указ -ЗП	3	100,0%	2	100,0%	1	100,0%
9. Социални пенсии за инвалидност	48 548	101,4%	48 548	101,4%		
10. Персонални пенсии	2 906	100,2%	1 479	109,8%	1 427	91,9%
11. Социални пенсии за старост	3 119	100,0%	3 119	100,0%		
III. Фонд "Трудова злополука и професионална болест":	9 358	93,4%	6 172	94,4%	3 186	91,6%
А. Пенсии за трудова дейност	9 343	93,4%	6 164	94,4%	3 179	91,7%
1. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест	9 196	93,4%	6 034	94,4%	3 162	91,6%
2. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест ЗПЗСК	113	93,4%	99	90,8%	14	116,7%
3. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест СВОК	34	103,0%	31	100,0%	3	150,0%
Б. Пенсии за лицата по чл. 69 от КСО:	15	83,3%	8	100,0%	7	70,0%
1. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест	15	83,3%	8	100,0%	7	70,0%





**4. Брой на новоотпуснатите пенсии
към 31.XII.2015 г.**

Вид на пенсиите	VI-то тримесечие на 2015 г.	от 1.I.2015 г. до 31.XII.2015 г.		
		Общо	лични	наследствени
Брой пенсии - общо (I + II + III)	24 422	107 663	95 666	11 997
I. Фонд "Пенсии":	23 491	103 395	91 604	11 791
А. Пенсии за трудова дейност	22 251	99 743	88 292	11 451
1. Инвалидност поради общо заболяване	8 137	38 308	29 113	9 195
2. Осигурителен стаж и възраст	14 114	61 434	59 179	2 255
3. Осигурителен стаж и възраст - ЗПЗСК				
4. Инвалидност поради общо заболяване - ЗПЗСК		1		1
5. Инвалидност поради общо заболяване - СВОК				
6. Осигурителен стаж и възраст - СВОК				
7. Частни занаятчии, търговци и др. - СВОК				
Б. Пенсии за лицата по чл. 69 от КСО:	1 240	3 652	3 312	340
1. Инвалидност поради общо заболяване				
2. Осигурителен стаж и възраст	1 240	3 652	3 312	340
II. Фонд "Пенсии, несвързани с трудова дейност":	890	4 079	3 982	97
1. Старост (поборнически) - ЗП				
2. Военна инвалидност	9	23	6	17
3. Народни - отч.чл.28 - ЗП				
4. Народни - чл.30а - ЗП				
5. Особени заслуги				
6. Гражданска инвалидност				
7. Старост на частни земеделски стопани -ЗОО				
8. С отделен указ -ЗП				
9. Социални пенсии за инвалидност	650	3 302	3 302	
10. Персонални пенсии	120	343	263	80
11. Социални пенсии за старост	111	411	411	
III. Фонд "Трудова злополука и професионална болест":	41	189	80	109
А. Пенсии за трудова дейност	41	189	80	109
1. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест	41	186	80	106
2. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест ЗПЗСК		2		2
3. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест СВОК		1		1
Б. Пенсии за лицата по чл. 69 от КСО:				
1. Инвалидност поради труд. злополука и проф. болест				
	%	%	%	%
Общо:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
а) Фонд "Пенсии"	96,2%	96,0%	95,8%	98,3%
б) Фонд "Пенсии, несв. с трудова дейност"	3,6%	3,8%	4,2%	0,8%
в) Фонд "Трудова злополука и проф. болест"	0,2%	0,1%	0,1%	0,9%

	Брой пенсионери	Брой пенсии	Среден размер на пенсионер лева
януари	2 180 885	2 670 148	306,01
февруари	2 169 638	2 654 488	319,69
март	2 179 929	2 668 622	314,25
I трим. - средно	2 176 818	2 664 420	313,31
април	2 178 746	2 666 588	337,21
май	2 178 443	2 665 107	314,85
юни	2 177 216	2 661 451	313,39
II трим. - средно	2 178 135	2 664 382	321,82
I - во полугодие - средно	2 177 477	2 664 401	317,56
юли	2 178 105	2 660 603	323,15
август	2 178 152	2 657 142	320,69
септември	2 177 722	2 653 818	320,87
III трим. - средно	2 177 992	2 657 188	321,57
деветмесечие	2 177 646	2 661 997	318,90
октомври	2 178 042	2 651 254	321,31
ноември	2 177 585	2 647 514	321,77
декември	2 178 123	2 644 808	348,14
IV трим. - средно	2 177 918	2 647 860	330,41
средногодишно	2 177 716	2 658 461	321,78

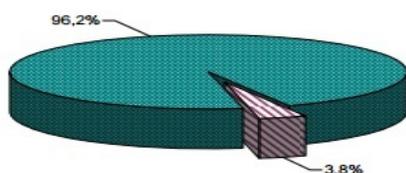
9. Разходи за пенсии към 31.XII.2015 г.

	Разход лева	31.XII.2016 г. в % към 31.XII.2014 г.
Разход за пенсии и пенсионни права (вкл. издръжка)	8 445 512 111	103,6%
ПЕНСИИ (1 + 2):	8 408 865 115	103,6%
1. Пенсии за сметка на ДОО	8 089 957 390	103,8%
в т.ч.: пенсии за трудова дейност	7 355 869 924	103,8%
пенсии за лицата по чл. 69 от КСО	632 147 617	105,3%
еднократна допълнителна сума към пенсиите за м. XII.2013 г.	72 136	
великденска еднократна сума към пенсиите за м. IV.2014 г.	112 485	
еднократна допълнителна сума към пенсиите за м. XII.2014 г.	1 987 067	
великденска еднократна сума към пенсиите за м. IV.2015 г.	49 870 253	
еднократна допълнителна сума към пенсиите за м. XII.2015 г.	49 897 908	
2. Пенсии за сметка на централния бюджет	318 907 725	99,8%
в т.ч.: социални пенсии, пенсии за особени заслуги и др.	304 567 366	100,3%
добавки към пенсиите на участниците във войните	5 446 300	74,9%
добавки към пенсиите по чл.9 от ЗПГРРЛ	8 889 952	100,8%
добавка по чл. 4 от ЗУНТОПБГ	4 107	131,3%
3. Трансфер за прехвърляне на пенсионни права	492 057	
4. Издръжка	36 154 939	96,4%
Пощенска такса за изплащане на пенсиите (в т.ч. подменени изплащателни картони) и ДДС	36 113 141	96,4%
Други финансови услуги	41 798	113,8%
Процент на разходите - общо:	100,0%	
Пенсии за сметка на ДОО	96,2%	
в т.ч.: пенсии за трудова дейност	88,7%	
пенсии за лицата по чл. 69 от КСО	7,5%	
Пенсии за сметка на централния бюджет	3,8%	
в т.ч.: социални пенсии, пенсии за особени заслуги и др.	3,6%	
добавки към пенсиите на участниците и пострадалите от войните, както и на наследниците, получаващи наследствена пенсия за загиналите в Отечествената война	0,1%	
добавка по чл. 9 ОТ ЗПГРРЛ	0,1%	
добавка по чл. 4 от ЗУНТОПБГ	0,001%	

Брой на пенсионерите, разпределени по групи основни месечни размери на пенсиите им, без тези получавани като втори, трети и четвърти към 31.XII.2015 г.

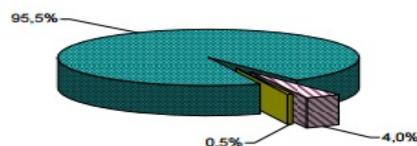
N	Групи основни месечни размери на пенсиите	Брой пенсионери - общо (I + II + III)						I. Фонд "Пенсии"					
		Общо		Лични пенсии		Наследствени пенсии		Общо		Лични пенсии		Наследствени пенсии	
		брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%
	всичко	2 178 123	100,0%	2 066 931	100,0%	111 192	100,0%	2 111 089	100,0%	2 004 976	100,0%	106 113	100,0%
1	До 103,64 лв.	4 522	0,2%	2 420	0,1%	2 102	1,9%	1 589	0,08%	939	0,05%	650	0,6%
2	от 103,65 до 118,08 лв.	60 260	2,8%	5 542	0,3%	54 718	49,2%	55 737	2,6%	2 316	0,1%	53 421	50,3%
3	от 118,09 до 133,82 лв.	160 786	7,4%	154 302	7,5%	6 484	5,8%	130 506	6,2%	124 225	6,2%	6 281	5,9%
4	от 133,83 до 157,44 лв.	295 047	13,5%	287 587	13,9%	7 460	6,7%	272 862	12,9%	265 697	13,3%	7 165	6,8%
5	от 157,45 до 180,00 лв.	224 969	10,3%	219 219	10,6%	5 750	5,2%	222 949	10,6%	217 658	10,9%	5 291	5,0%
6	от 180,01 до 200,00 лв.	179 300	8,2%	175 395	8,5%	3 905	3,5%	177 650	8,4%	174 085	8,7%	3 565	3,4%
7	от 200,01 до 250,00 лв.	315 520	14,5%	308 624	14,9%	6 896	6,2%	313 987	14,9%	307 637	15,3%	6 350	6,0%
8	от 250,01 до 300,00 лв.	242 052	11,1%	236 871	11,5%	5 181	4,7%	241 197	11,4%	236 284	11,8%	4 913	4,6%
9	от 300,01 до 350,00 лв.	173 244	8,0%	168 419	8,1%	4 825	4,3%	172 806	8,2%	168 116	8,4%	4 690	4,4%
10	от 350,01 до 400,00 лв.	126 265	5,8%	122 019	5,9%	4 246	3,8%	126 036	6,0%	121 830	6,1%	4 206	4,0%
11	от 400,01 до 500,00 лв.	161 379	7,4%	155 777	7,5%	5 602	5,0%	161 148	7,6%	155 580	7,8%	5 568	5,2%
12	от 500,01 до 600,00 лв.	87 430	4,0%	85 026	4,1%	2 404	2,2%	87 348	4,1%	84 951	4,2%	2 397	2,3%
13	от 600,01 до 700,00 лв.	52 053	2,4%	51 096	2,5%	957	0,9%	52 000	2,5%	51 045	2,5%	955	0,9%
14	от 700,01 до 800,00 лв.	34 089	1,6%	33 735	1,6%	354	0,3%	34 077	1,6%	33 723	1,7%	354	0,3%
15	от 800,01 до 910,00 лв.	61 171	2,8%	60 863	2,9%	308	0,3%	61 161	2,9%	60 854	3,0%	307	0,3%
16	над 910,00 лв.	36	0,002%	36	0,002%			36	0,002%	36	0,002%		
	на 910,00 лв.	36 511	1,7%	36 356	1,8%	155	0,1%	36 507	1,7%	36 353	1,8%	154	0,1%
	до 157,44 лв. вкл.	520 615	23,9%	449 851	21,8%	70 764	63,6%	460 694	21,8%	393 177	19,6%	67 517	63,6%

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РАЗХОДИТЕ ЗА ПЕНСИИ



■ Пенсии за сметка на ДОО □ Пенсии за сметка на централен бюджет

СТРУКТУРА НА РАЗХОДИТЕ ПО ФОНДОВЕ



■ Фонд "Пенсии" □ Фонд "Пенсии не свързани с трудова дейност" □ Фонд "Трудова зпполука и професионална болест"

N	Групи основни месечни размери на пенсиите всичко	II. Фонд "Пенсии, не свързани с трудова дейност"						III. Фонд "Трудова зпполука и професионална болест"					
		Общо		Лични пенсии		Наследствени пенсии		Общо		Лични пенсии		Наследствени пенсии	
		брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%
1	До 103,64 лв.	2 914	5,1%	1 481	2,7%	1 433	75,7%	19	0,2%	7	0,1%	19	0,6%
2	от 103,65 до 118,08 лв.	3 667	6,4%	3 219	5,8%	448	23,7%	856	9,1%	7	0,1%	849	26,6%
3	от 118,09 до 133,82 лв.	30 080	52,2%	30 077	53,9%	3	0,05%	200	2,1%	200	3,3%	200	6,3%
4	от 133,83 до 157,44 лв.	19 819	34,4%	19 818	35,5%	1	0,1%	2 366	25,3%	2 072	33,6%	294	9,2%
5	от 157,45 до 180,00 лв.	1 067	1,85%	1 066	1,91%	1	0,05%	953	10,2%	495	8,0%	458	14,4%
6	от 180,01 до 200,00 лв.	76	0,1%	75	0,1%	1	0,05%	1 574	16,8%	1 235	20,0%	339	10,6%
7	от 200,01 до 250,00 лв.	29	0,1%	24	0,04%	5	0,3%	1 504	16,1%	963	15,6%	541	17,0%
8	от 250,01 до 300,00 лв.	4	0,01%	3	0,01%	1	0,05%	851	9,1%	584	9,5%	267	8,4%
9	от 300,01 до 350,00 лв.	4	0,01%	4	0,01%	0	0,0%	434	4,6%	299	4,8%	135	4,2%
10	от 350,01 до 400,00 лв.	1	0,002%	1	0,002%	0	0,0%	228	2,4%	188	3,0%	40	1,3%
11	от 400,01 до 500,00 лв.							231	2,5%	197	3,2%	34	1,1%
12	от 500,01 до 600,00 лв.							82	0,9%	75	1,2%	7	0,2%
13	от 600,01 до 700,00 лв.	15	0,03%	15	0,03%	0	0,0%	38	0,4%	36	0,6%	2	0,1%
14	от 700,01 до 800,00 лв.							12	0,1%	12	0,2%		
15	от 800,01 до 910,00 лв.							10	0,1%	9	0,1%	1	0,03%
16	над 910,00 лв.												
	на 910,00 лв.							4	0,04%	3	0,05%	1	0,03%
	до 157,44 лв. вкл.	56 480	97,9%	54 595	97,9%	1 885	99,6%	3 441	36,8%	2 079	33,7%	1 362	42,7%

N	Групи месечни размери на пенсиите всичко	Общо		Лични Пенсии		Наследствени Пенсии	
		брой	%	брой	%	брой	%
		1	До 103,64 лв.	3 213	0,2%	2 965	0,2%
2	от 103,65 до 118,08 лв.	5 054	0,3%	395	0,02%	4 659	13,0%
3	от 118,09 до 133,82 лв.	41 083	2,5%	39 708	2,5%	1 375	3,8%
4	от 133,83 до 157,44 лв.	207 369	12,5%	205 023	12,7%	2 346	6,6%
5	от 157,45 до 180,00 лв.	108 149	6,5%	106 261	6,6%	1 888	5,3%
6	от 180,01 до 200,00 лв.	139 804	8,4%	138 263	8,5%	1 541	4,3%
7	от 200,01 до 250,00 лв.	268 264	16,2%	265 024	16,4%	3 240	9,1%
8	от 250,01 до 300,00 лв.	216 821	13,1%	213 522	13,2%	3 299	9,2%
9	от 300,01 до 350,00 лв.	161 043	9,7%	157 240	9,7%	3 803	10,6%
10	от 350,01 до 400,00 лв.	119 868	7,2%	116 136	7,2%	3 732	10,4%
11	от 400,01 до 500,00 лв.	155 426	9,4%	149 969	9,3%	5 457	15,2%
12	от 500,01 до 600,00 лв.	85 297	5,1%	82 796	5,1%	2 501	7,0%
13	от 600,01 до 700,00 лв.	50 773	3,1%	49 749	3,1%	1 024	2,9%
14	от 700,01 до 800,00 лв.	33 509	2,0%	33 138	2,0%	371	1,0%
15	от 800,01 до 910,00 лв.	60 676	3,7%	60 364	3,7%	312	0,9%
16	над 910,00 лв.	174	0,01%	171	0,01%	3	0,01%
	до 157,44 лв. вкл.	256 719	15,5%	248 091	15,3%	8 628	24,1%

Забележка: В месечния размер на пенсиите е включен основния размер на водещата пенсия, сумата за изплащане на останалите пенсии и добавките за старост.



Какво означават цитираните дотук цифри?

През 2015 г. броят на пенсиониралите се лица в страната е бил 107 663, с 8 284 (8,3%) повече спрямо 2014 г. Лични пенсии са получили 95 666 пенсионери, с 5 178 (5,7%) повече спрямо предходната година, наследствени пенсии са получили 11 997 лица, с 3 106 (34,9%) повече спрямо 2014 г. Лични пенсии за осигурителен стаж и възраст са отпуснати на 59 179 лица или на 61,9% от всички пенсионирали се с лични пенсии. Спрямо 2014 г. има увеличение на този брой с 5 225 (9,7%). От пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за осигурителен стаж и възраст 29 828 (50,4%) са със смесен осигурителен стаж, с 612 или 2,1% повече от 2014 г., 29 231 (49,4%) лица са полагали труд при условията на трета категория, с 4 621 или 18,8% повече от 2014 г., и 111 (0,2%) лица са работили при условията на първа и втора категория труд, с 12 или 9,8% по-малко в сравнение с 2014 г. Пенсионерите с отпуснати при условията на чл. 69 от КСО пенсии са 3 312 или 3,5% от всички новоотпуснати лични първи пенсии. Този брой е със 751 (29,3%) повече в сравнение с броя през 2014 г. През 2015 г. 29 113 лица са получили лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване, като техният относителен дял в съвкупността от всички новоотпуснати лични първи пенсии е 30,4%. През 2014 г. техният дял е 33,3%. Спрямо миналата година има намаление на броя им с 1 034 (3,4%). През 2015 г. лични пенсии от фонд „Пенсии, свързани с трудова дейност“ са отпуснати на 3 982 лица, с 255 (6,8%) повече в сравнение с предходната година. Новоотпуснатите социални пенсии за инвалидност са 3 302, като са се увеличили с 123 (3,9%) спрямо 2014 г. и заемат най-голям дял от новоотпуснатите от този фонд лични пенсии (82,9%).



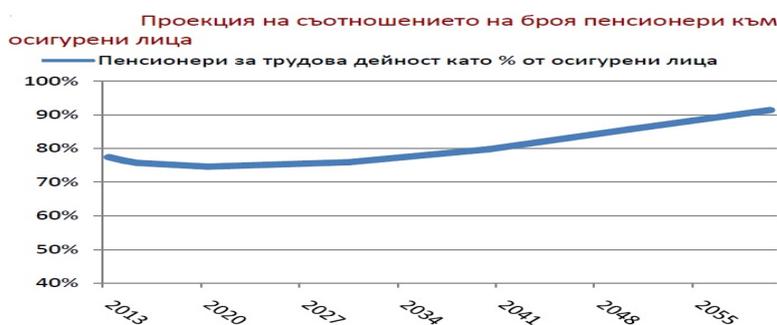
От фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ са отпуснати още 6 пенсии за военна инвалидност, като през предходната година са били отпуснати 5 пенсии, 263 персонални пенсии или с 80 (43,7%) повече от миналата година, 411 социални пенсии за старост, които са с 52 (14,5%) повече от 2014 г. Пенсионерите с новоотпуснати лични първи пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест през 2015 г. са 80, което е с 19 (19,2%) по-малко в сравнение с 2014 г.

Средният осигурителен доход (СОД) е важен показател за социално-осигурителната система, който като елемент в пенсионната формула служи за определяне размерите на новите пенсии, а заедно с броя на осигурените лица и размера на осигурителните вноски определя приходите в държавното обществено осигуряване.

По данни от регистъра на осигурените лица средният осигурителен доход за месец декември 2015 г. е 783,76 лв., а средномесечният осигурителен доход за 2015 г. е 726,40 лв. Номиналното нарастване на средномесечния осигурителен доход за 2015 г. спрямо 2014 г. е 6,3%, а реалното нарастване е 7,5% при хармонизирана средногодишна инфлация - 1,1% за 2015 г. Отчетеният ръст на осигурителния доход се дължи основно на увеличението на минималните осигурителни прагове по икономически дейности и квалификационни групи професии средно с 6,3 на сто в сравнение с 2014 г., на увеличението на максималния осигурителен доход от 2400 лв. на 2600 лв. и на увеличението на минималната работна заплата. Най-ниският осигурителен доход и минималното заплащане в бюджетната сфера са равни на минималната работна заплата,

която през 2015 г. се повиши двукратно, от 340 лв. на 360 лв. от 1 януари и от 360 лв. на 380 лв. Средното нарастване спрямо 2014 г. е 8,8 на сто. Процесите на оптимизация и реструктуриране на заетостта във фирмите също оказват известно влияние върху ръста на средния осигурителен доход за 2015 г. Осигурителният доход на осигурените лица, родени след 31.12.1959 г., които са обхванати от допълнителното задължително пенсионно осигуряване в универсални фондове, е 736,83 лв., като нарастването спрямо 2014 г. е с 6,6%. Лицата, родени преди 1.01.1960 г., имат среден осигурителен доход 684,54 лв., който е с 4,4% по-висок в сравнение с предходната година. Запазва се значителната разлика в осигурителния доход на осигурените мъже и жени. Средният осигурителен доход на мъжете през 2015 г. е 768,41 лв., а на жените – 682,43 лв., като разликата е 12,6% в полза на мъжете. За 2015 г. диференцираният минимален месечен размер на осигурителния доход се запазва на нивото от 2014 г. – съответно 420 лв., 450 лв., 500 лв. и 550 лв., съобразно облагаемия им доход за 2013 г. Минималният осигурителен доход за регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители се увеличи от 240 лв. на 300 лв. За 2015 г. средният осигурителен доход на самоосигуряващите се лица без земеделските стопани е 446,80 лв. при 444,62 лв. за 2014 г. Средният осигурителен доход на земеделските стопани е 296,49 лв. при 240,18 лв. за предходната година, което представлява ръст от 23,4%. Морските лица, които от началото на 2010 г. са включени като отделна група и се осигуряват за собствена сметка, имат средноосигурителен доход 488,46 лв., който е с 0,2% по-висок спрямо 2014 г. Средномесечният осигурителен доход за 2015 г. на наетите в специалните ведомства военнослужещи, следователи и разузнавачи е 1093,06 лв., или с 1,5% по-висок от 2014 г. Средномесечният осигурителен доход за 2014 г. на държавните служители, съдиите и прокурорите е 1142,76 лв., което е с 2,0% повече от 2014 г. Средният осигурителен доход на осигурените лица, включени в програми за заетост е 198,59 лв. като за 2015 г. той е със 17,6% по-висок от 2014 г. Осигурени лица, за които осигурителната вноска се разпределя между работодател и осигурено лице: Средният осигурителен доход на работещите при условията на трета категория труд лица е 732,29 лв. и спрямо 2014 г. се е увеличил с 6,3%. Осигурителният доход на работещите при условията на първа и втора категория труд е 993,11 лв., като за тях нарастването спрямо 2014 г. е 3,7%. Осигурителният доход на учителите за 2015 г. е 852,17 лв. или с 3,2% по-висок от 2014 г.

Въпреки че през последните десетина години съотношението на пенсионерите към осигурени лица е останало постоянно, или дори е намаляло леко, то очакванията са тази зависимост да се покачва след 2020 г. Ако към това прибавим и демографската прогноза за намаляване на населението и увеличение на средната продължителност на живота, се създават предпоставките за сериозен проблем за разходо-покривната система – намаляване на приходите при запазване или дори увеличаване на разходите.



Разходо-покривната пенсионна система предполага наличието на достатъчно работещи, които да плащат осигуровки и съответно да „издържат“ пенсионерите. Както е видно от графиката, в България дефицитът на държавната пенсионна система надхвърля

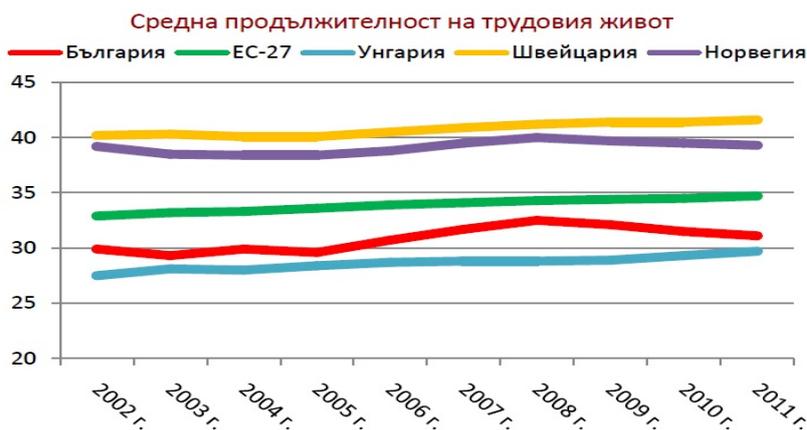
50%. Без 12-те процента държавна вноска приходите във фонд „Пенсии“ не могат да покрият дори и половината от разходите.

КАК ГО ПРАВЯТ В ЕВРОПА?

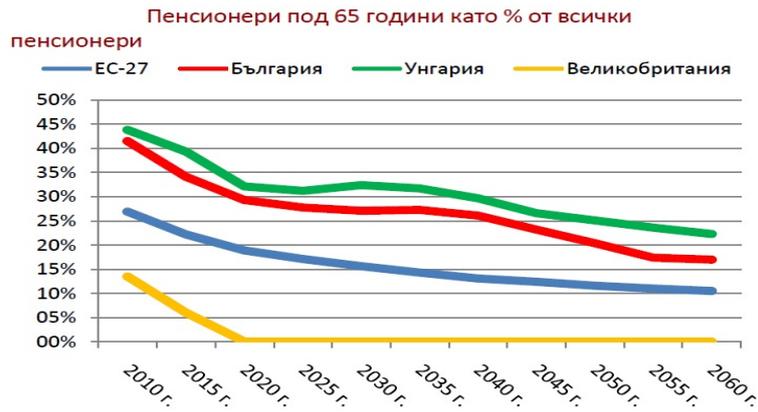
Една от малкото положителни характеристики на българската пенсионна система е, че разходите за пенсии като % от БВП са по-ниски от средните за Европа. Все пак обаче се наблюдава скъсяване на разликата между България и средното за ЕС заради по-бързото нарастване на разходите в България. На графиката по-долу са дадени разходите за пенсии като % от БВП освен в България в две европейски страни и ЕС-27. Трябва да се има предвид, че графиката представя единствено разходите на съответната държава за пенсии, без да включва тези, плащани от частни пенсионни фондове. Последните имат значителен дял в общия доход на пенсионерите в редица страни от ЕС, вкл. Холандия.



Друго интересно сравнение с Европа е средната продължителност на трудовия живот. На графиката по-долу ясно се вижда силното изоставане спрямо средното за ЕС ниво. Единствените държави, в които средният трудов живот е по-къс, са Унгария и Италия, като последната е много близо като стойност до нашата страна. Това е поредното доказателство за неефикасността на цялата пенсионна система и показва нуждата от реформа, в конкретния случай - при възможностите за ранно пенсиониране.



Продължавайки със сравненията с Европа, разглеждаме процентното съотношение на пенсионерите под 65-годишна възраст към общия брой пенсионери. Тук България изостава с повече от 15% за 2010 г. от средното за Европа ниво. Единствено Унгария и Румъния имат по-висок показател. Държава за пример е Великобритания, където след 2020 г. се очаква да няма пенсионери на възраст под 65 години. Основни фактори за позицията на България са възможността за ранно пенсиониране на т.нар. категорийни работници и злоупотребите с инвалидни пенсии.



ПРОБЛЕМИ НА БЪЛГАРСКАТА ПЕНСИОННА СИСТЕМА

С проведената реформа пенсионното осигуряване в страната ни премина в нов етап от своето развитие. У нас бе въведен моделът, предложен от Световната банка, с който се целеше да се отговори на все по-усложняващата се демографска ситуация в страната ни – увеличаване на броя на хората в пенсионна възраст и намаляване на тези в трудоспособна. В подобни условия системите, функциониращи на разходно-покривен принцип, не са финансово стабилни и рисковете пред осигурените лица нарастват значително. Ето защо бяха предприети стъпки, които целяха въвеждането на капиталовия принцип в осигуряването. С въвеждането на втория и третия стълб се целеше да се снесе част от бремето на първия стълб и по този начин да се оздрави финансово системата за идващите години. Тук е добре да припомним правилото на Аарон, което дава основните зависимости, определящи възвращаемостта при приходно-разходната и при капиталово-натрупващата система. Според това правило възвращаемостта на системата, изградена на разходно-покривен принцип, зависи от:

1. растежа на средните доходи (което определя растежа на осигурителните вноски);
2. съотношението между работещи и пенсионери (dependency ratio).

От друга страна възвращаемостта на системата, изградена на капиталов принцип, зависи първо от доходността на активите, в които са вложени средствата на осигурените лица, и второ - от съотношението между годините, прекарани в пенсия, и годините трудов стаж.

Основен проблем на българската пенсионна система в момента е изключително ниското съотношение между работещи и пенсионери. Растежът на средните доходи не е в състояние да компенсира ниския коефициент на зависимост и това предопределя ниската възвращаемост за хората в пенсионна възраст. Разходно-покривните системи се характеризират с голям политически риск. Това е рискът от неизпълнение на поетите преди това обещания от страна на управляващите. Рискът за лицата при този тип системи не е свързан нито с финансовите пазари и доходността, която ще се реализира на тях, нито с евентуален бъдещ фалит на работодателите. Рискът произтича най-вече от политически фактори и свързаните с тях решения. В България настоящото поколение пенсионери се сблъсква именно с този риск. Години наред хората от тази генерация са заделяли вноски за пенсия, като срещу това са получавали обещанието на държавата, че когато дойде времето те да се пенсионират, тя (държавата) ще се погрижи за тях. Идвайки обаче това време се оказва, че държавата не е в състояние да изпълни обещанието си и съответно плащанията към тези лица стават символични. С въвеждането на втория и третия стълб в осигуряването политическият риск бе снижен, като в същото време се даде възможност на хората да спестяват средства за своята собствена пенсия.

С оглед на настоящата демографска и икономическа ситуация извършената реформа е в правилната посока. Вторият стълб в българската пенсионно-осигурителна система съставлява т.нар. допълнително задължително пенсионно осигуряване. В него се осигуряват лицата, родени след 31.12.1959 г., в универсални пенсионни фондове, а лицата, упражняващи първа и втора категория труд - в професионални пенсионни фондове. Третият стълб е доброволното пенсионно осигуряване и в него могат да се осигуряват всички лица, които имат такова желание. И двата нововъведени стълба функционират на капиталово-натрупващ принцип.

В теорията и в практиката съществуват два основни типа схеми, посредством които може да се осъществи осигуряването при системите от фондов тип:

1. схеми с определени вноски;
2. схеми с определени пенсии.

В практиката се срещат и някои хибридни видове, които се опитват да съчетаят положителните черти на двата основни типа схеми. Характерно за схемите с определени вноски е това, че осигуреното лице или неговият работодател внасят определени вноски в пенсионния фонд, като след придобиване право на пенсия, в зависимост от сумата, която се е натрупала по индивидуалната партида на лицето, се определя размерът на неговата пенсия. Размерът на натрупаната сума зависи от постъпващите вноски и постигната доходност от активите, в които са инвестирани средствата на лицето.

При схемите с определени пенсии осигуреното лице предварително знае какъв ще бъде размерът на неговата пенсия. Най-често той се определя като процент от последната заплата или като процент от средната заплата, която лицето е получавало определен брой години преди пенсиониране.

За българската пенсионно-осигурителна система е бил предпочетен първият вариант, т.е. схема с определени вноски. И при двата типа схеми осигуреното лице е изправено пред определени рискове, т.е. системите, функциониращи на капиталово натрупващ принцип, също носят определени рискове за осигурените лица. Тези рискове обаче се различават значително по своята природа от рисковете, присъщи на разходно-покривните системи. Всяко лице, което се осигурява допълнително в универсален, професионален или доброволен пенсионен фонд в България, има своя индивидуална партида, в която постъпват осигурителните вноски от страна на лицето и/или работодателя. Пенсионно-осигурителното дружество има за цел да управлява разумно тези средства, да ги инвестира в подходящи инструменти и съответно да получава доходност от тях, която се разпределя между индивидуалните партиди на осигурените лица. При схемите с определени вноски в зависимост от стойността на активите, които лицето има по своята партида към момента, в който то трябва да се пенсионира, се определя и размерът на неговата пенсия. Оттук следва и основният риск, който може да споходи лицата, осигуряващи се по такъв тип схема – инвестиционният. Както е известно в пазарната икономика се наблюдава цикличност в развитието ѝ. След период на възход следва спад, който се характеризира с намаляване на икономическата активност и съответно понижение на цените на основните финансови инструменти. Пенсионните фондове са финансови институции, които разполагат с дългосрочен ресурс. В този смисъл те имат предимство пред останалите институционални инвеститори при участието им на капиталовия пазар. Те могат да си позволят да инвестират в по-рискови инструменти, които в дългосрочен период обаче носят по-висока доходност за осигурените лица. От финансовата теория е известно, че в дългосрочен период най-доходоносният инструмент са акциите, в краткосрочен период обаче колебанията в техните цени могат да бъдат съществени. Рискът за осигуреното лице се крие в обстоятелството, че моментът на неговото пенсиониране може да настъпи в неблагоприятен от гледна точка на пазара период. Ако мениджърите на пенсионната компания са инвестирали средствата на лицето предимно в акции и пазарът „потъне“ точно в момента, в който лицето следва да се

пенсионира, то пенсията, на която ще може да разчита това лице, едва ли би била оптималната. Отговорността за управляващите пенсионните фондове в този случай е голяма. От една страна, те не бива да допускат подобно колебание в инвестицията за лица, на които им предстои пенсиониране в съвсем кратък период, от друга страна - не бива да изпадат и в „безразсъден“ консерватизъм и да инвестират през цялото време в инструменти с фиксиран доход, чиято възвращаемост в дългосрочен период е по-ниска от тази на инструментите с променлив доход.

Във финансовата литература са известни три периода, през които преминават в своето развитие пенсионните фондове. Върху инвестиционната им политика влияние оказва тяхната „зрялост“ - съотношението между активните членове на фонда, тези, които правят вноски в него и пенсионираните такива. „Зрелостта“ на фонда определя дюрацията на неговите задължения (това е средното време, оставащо до възникване на пенсионни плащания от страна на фонда). Когато даден фонд е в своя „незрял“ стадий, това е времето, когато постъпленията във фонда са повече от плащанията, които той извършва, е подходящо да се инвестира по-голяма част от портфейла в акции (т.е. дългосрочни инструменти с променлив доход), при преминаване на фонда в своя „зрял“ стадий (активните и пенсионираните членове имат еднакъв дял) делът на инструментите с променлив доход следва да намалее за сметка на този на инструментите с фиксиран доход и в случай на преминаване в етап, в който пенсионираните членове са повече от тези, които правят вноски, инвестициите следва да бъдат предимно в облигации, чиито парични потоци са по-лесно предвидими. За пенсионно-осигурителното дружество е важно да нагоди дюрацията на активите, които държи в портфейла си, към тази на пасивите. В края на инвестиционния период инвеститорите се стремят да държат изцяло безрискови активи като по този начин стабилизират стойността на инвестицията.

ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ПРОБЛЕМЪТ ДА БЪДЕ РЕШЕН

Бързият темп на застаряване на населението в България изисква енергични икономически, институционални, административни, бюджетни и финансови промени, без които ще бъде нарушена сплотеността в обществото, солидарността между поколенията и ще възникват нови, трудно разрешими проблеми за бъдещите поколения.

В демографски план застаряването на населението е необратим процес и затова отговорът на това предизвикателство трябва да бъде насочен не просто към механична промяна на основните демографски показатели, а към прилагане и развитие на интегрирана политика за мобилизиране и пълноценно използване на възможностите на наличните човешки ресурси и целенасочено инвестиране в повишаване на качеството на човешкия капитал. В този дух се планира и държавната политика за демографско развитие.

България е една от малкото държави в Европа и първата между новите членки на Европейския Съюз, която има разработена дългосрочна **Национална стратегия за демографско развитие на Р България (2006-2020 г.)**. В нея се акцентира не просто върху увеличаването на раждаемостта, а върху постигането на високо качество на човешкия капитал, на хората с тяхното здравословно състояние, образование, способности и умения. Министерството на труда и социалната политика координира изпълнението на Националната стратегия за демографско развитие чрез **ежегодни национални планове**, които се разработват в рамките на **Междуправителствена група по демографски въпроси**, в която са включени експерти от всички министерства, от Националното сдружение на общините в България, неправителствени организации, научни среди от институти на Българска академия на науките и др. Работата по координиране на демографската политика и на политиката за активен живот на възрастните хора се извършва от Министерството на труда и социалната политика. По отношение на застаряването и проблемите на социалното и икономическо участие на възрастните хора Министерството

на труда и социалната политика разработва **Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните** и координира изпълнението на **Международния план за действие на ООН по застаряването, приет в Мадрид през 2002 г.** **Националната стратегия за демографско развитие на Р България (2006 – 2020 г.)** и **Националната концепция за активен живот на възрастните хора са ключови стратегически документи, изискващи цялостен подход, които са заложили за изпълнение и в Националната програма за реформи на Р България.**

Националната концепция за активен живот на възрастните хора е развитие и продължение на едно от важните направления на Националната стратегия за демографско развитие на Република България с хоризонт до 2020 г. – преодоляване на последиците от застаряване на населението. Политиката за подкрепа на активния живот на възрастните хора е част от демографската политика и част от цялостната политика за устойчиво културно, икономическо и социално развитие на страната. Преодоляването на негативните демографски тенденции в обществото ни е дълъг и бавен процес. Той изисква мобилизиране на усилията на министерства, държавни агенции, общински органи, социални партньори, научни ведомства и граждански организации. Условие за устойчиво и балансирано демографско развитие е постигането на добър синхрон, координация и последователност в предприеманите политики и мерки; разработване на устойчива и дългосрочна политика; създаване на надеждна система за моделиране и за динамична статистика и наблюдение на движението на населението и демографските процеси. Всичко това означава създаване на цялостен национален механизъм за посрещане на демографската промяна в обществото ни.

Разработването, приемането, мониторингът и отчитането на изпълнението на стратегическите и оперативни документи, свързани с демографското развитие на населението и на подкрепа на активния живот на възрастните хора, се извършва в рамките на Междуведомствената работна група по демографски въпроси, иницирана и конституирана със Заповед на министъра на труда и социалната политика. Членове на тази група са представители на неправителствени организации, работещи по проблемите на активното стареене, чийто представители са хора от третата възраст. В работата на Междуведомствената работна група по демографски въпроси, са включени и неправителствени организации.

Прекрасен пример за добра практика в областта на пенсионната реформа е пенсионната система в Чили. Разходно-покривният модел в тази страна изцяло е заместен с капиталово-спестовен, който води до между 50% и 100% увеличение на получаваните пенсии в сравнение с техния размер преди реформата. Според пенсионната система в Чили това, което определя пенсията на работника, са парите, натрупани от него в личната му пенсионна сметка през годините, през които е работил. Нито работникът, нито работодателят плащат осигурителни вноски. Работникът не получава и осигурена от правителството пенсия. Вместо това 10 процента от неговата заплата, идващи от плащаните преди това осигурителни вноски, се депозират, без да бъдат облагани, от работодателя му всеки месец в личната му пенсионна сметка. Тези 10 процента са изчислени при допускане за 4-процентова средна реална възвращаемост на личните пенсионни сметки (ЛПС) през целия трудов стаж, така че типичният работник да има достатъчно пари в сметката си, за да си осигури пенсия, равняваща се приблизително на 70 процента от последната му заплата. Работникът може да внася под формата на доброволни спестявания до още 10 процента от заплатата си всеки месец, които също се изваждат от облагаемия доход. Възвръщаемостта на ЛПС е освободена от данъци. При тегленето на парите след пенсиониране се заплащат данъци според данъчна скала в момента на получаване на парите.

Основните изисквания за коректното функциониране на модела в Чили обаче са адекватен надзор, липса на намеса на политическите сили в избора на надзорни органи, работеща съдебна система, липса на корупция и т.н.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Както е видно от по-горе представените графики, финансовото състояние на пенсионната система в България е повече от лошо. Разходо-покривната система разчита изцяло на достатъчно приходи от работещите и плащащи осигуровки, за да може да се покрият текущите разходи за всички видове пенсии. Балансът на държавното пенсионно осигуряване се влошава постоянно като дефицитът (без да се брои 12% вноски от държавата като 3-ти осигурител от 2009 г. насам) към началото на 2015 г. е над 50%, т.е. приходите от осигуровки покриват по-малко от половината разходи за пенсии, а останалите се финансират от други приходи в бюджета.

В същото време изплащаните пенсии не са достатъчно високи, за да осигурят нормален стандарт на живот, който дори малко да се доближава до този преди пенсиониране въпреки високите разходи. Очевидно е, че реформите от 2000 г. и края на 2011 г. са били недостатъчни и е нужна основна промяна в пенсионното осигуряване.

Нужно е ограничаване на възможностите за ранно пенсиониране и приближаване на пенсионната възраст между различните категории труд. Социалните и инвалидни пенсии също имат остра нужда от реформа. Добра идея е социалните пенсии за инвалидност да бъдат отделени от НОИ, тъй като те са форма на социална помощ и нямат връзка със системата за социално осигуряване.

Основна промяна, която би трябвало да бъде приоритет при бъдещи реформи, е постепенното преминаване от разходо-покривна система към модел на лични спестявания, при който ще се подобрят стимулите за плащане на осигуровки, тъй като от размера на внасяните осигуровки през трудовия живот ще зависи и получаваната пенсия след пенсиониране. Цялостните промените в пенсионната система трябва да доведат до по-голяма независимост на пенсионната система, повече прозрачност, по-голяма свобода на избора за начина на пенсионно осигуряване, финансова устойчивост на системата и адекватно ниво на пенсиите, които да осигуряват нормален стандарт на живот на пенсионерите.

ЛИТЕРАТУРА

1. Димитрова, П. (2019). Пенсионная система накопительного типа в Болгарии. Управленческий учет и финансы. №2, Москва, с. 110-120.
2. Дмитриев, Е., Социальное обеспечение в странах Запада, М., изд. НТР, 2006.
3. Киркова, А., Костова, Е., Наръчник по пенсионно осигуряване, изд. Труд и право, 2006.
4. Кодекс за социално осигуряване, изд. Сиби, София, 2014.
5. Марева, Н. (2012). Развитие на допълнителното пенсионно осигуряване в България, предизвикателства и възможности. Сп. „Ново знание“, изд. ВУАРР, бр. 1, януари-март 2012, с. 58-64.
6. Марева, Н. (2018). Капиталовите пенсионни фондове в България – развитие, състояние и перспективи. Годишник на ВУАРР, Vol. 6, с. 77-121.
7. Национален осигурителен институт: <http://www.nssi.bg/aboutbg>
8. Салчев, П., Георгиева, Л., Принципи и практики в пенсионното осигуряване, Сиела, 2010.
9. Хрискосков, Й. Пенсионната реформа в България – постижения, проблеми, перспективи. Конференция „Развитие на пенсионните реформи: опитът на България и регионални перспективи“ София, България, 16 и 17 февруари 2005 г.

10. Aino Salomki. (2015). Public pension expenditure in the EPC and the European Commission projections: an analysis of the projection results, European Economy, Economic Papers 268, December 2015.

11. Baker, W. Pensions for the future: developing individually funded programs, LIMA, 2012.

12. Dimitrova, P. (2019). Investment policy of pension companies in Bulgaria. 11-th International Conference Digital Transformation of the Economy and Society. Shaping the Future, 19-20 Oktober, Prilep, North Macedonia, ISBN 978-9989-695-65-0, p.48-58.

13. The Economic Policy Committee and the European Commission. (2005). The 2005 projections for age-related expenditure (2004-2050) for the EU-25 Member States: underlying assumptions and projection methodologies, European Economy, Special Report 4/2005.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP AS AN OPPORTUNITY FOR INVESTMENT IN MUNICIPALITIES

Ekaterina Yaneva

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: Public-private partnership is a way of carrying out activities in the public interest with the participation of non-state actors. It is inherent in the market (privatized) economy for more complex projects that require long-term and large financial resources. Public-private partnerships may not be the best option for providing public services or implementing a public project. When deciding whether to choose this type of arrangement, the local authority should be cautious and consider all factors and issues relevant to the issue. There are different distribution of risk and responsibilities in the different forms of public-private partnership. They also differ in complexity and in the expertise needed to successfully negotiate the necessary contracts. Local authorities should not take it for granted that public-private partnerships offer an easy way out of difficult problems related to public services. They should take into account that the transfer of greater risk to the private sector is associated with expectations of higher remuneration and that negotiation may require extensive expertise. In this regard, the present study reviews some of the potential benefits and risks associated with public-private partnerships.

Keywords: public-private partnership, investments, risk.

ПУБЛИЧНО – ЧАСТНОТО ПАРТНЬОРСТВО КАТО ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ИНВЕСТИЦИИ В ОБЩИНИТЕ

Екатерина Янева

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Публично-частното партньорство е начин за осъществяване на дейност в обществен интерес с участието на недържавни субекти. Присъщо е на пазарната (приватизирана) икономика за по-сложни проекти, които изискват дългосрочен и голям финансов ресурс. Публично-частното партньорство може да не е най-добрият вариант за предоставяне на обществени услуги или за осъществяване на публичен проект. Когато решава дали да избере този вид договореност, местната власт следва да подходи предпазливо и да разгледа всички фактори и проблеми, имащи отношение към въпроса. При отделните форми на публично-частно партньорство има различно разпределение на риска и отговорностите. Те също така се различават по сложност и по експертния опит, необходим за успешни преговори по сключването на нужните договори. Местната власт не бива да приема за даденост, че публично-частното партньорство предлага лесен изход от трудни проблеми, свързани с обслужването на населението. Те следва да отчитат, че прехвърлянето на по-голям риск върху частния сектор е свързано с очаквания за по-високо възнаграждение и че договарянето може да изисква голям експертен опит. В тази връзка настоящата разработка прави преглед на някои потенциални изгоди и рискове, свързани с публично-частните партньорство.

Ключови думи: публично-частно партньорство, инвестиции, риск.

ВЪВЕДЕНИЕ

Публично-частното партньорство е начин за осъществяване на дейност в обществен интерес с участието на недържавни субекти. Присъщо е на пазарната (приватизирана) икономика за по-сложни проекти, които изискват дългосрочен и голям финансов ресурс.

Дефиницията, дадена чл. 3. ал. 1 на българския Закон за публично-частното партньорство (ЗПЧП), е: „дългосрочно договорно сътрудничество между един или повече публични партньори, от една страна, и един или повече частни партньори, от друга страна, за извършването на дейност от обществен интерес при постигане на по-добра стойност на вложените публични средства и при разпределение на рисковете между партньорите, което се осъществява при условията и по реда на този закон“.

Наличието на модерна и качествена инфраструктура е основен стимул за икономически растеж и оттам за повишаване на жизнения стандарт на населението. Правителството на Република България и местната администрация са отговорни за осигуряването на публична инфраструктура и обществени услуги. В процеса на своето икономическо развитие нашата страна се нуждае от модерни и алтернативни решения в областта на публичните услуги и от модернизирани инфраструктурата и комуналните дейности. Международната практика показва, че публично-частното партньорство (ПЧП) е един от успешните финансови инструменти за осигуряване на инвестиции в публичната инфраструктура, когато държавният и общинските бюджети не разполагат с необходимия финансов ресурс и искат да осигурят по-добра стойност на вложените публични средства.

Развитието на ПЧП в Европа през последните две десетилетия почива на следната икономическа логика:

- Ускореното регионално развитие в Европа, съчетано с общия Европейски пазар през последните години доведе до необходимост от развитие на транспортна, екологична и социална инфраструктура, която да задоволи нарасналите потребности.
- Съчетанието на тези потребности с приетите Европейски директиви в сферата на околната среда и транспорта доведе до нужда от големи инвестиции в базисна инфраструктура.
- Осъзната е възможността за постигане на по-добра стойност на вложените публични средства чрез използване на ефективността и ефикасността на частния сектор при предоставяне на публични услуги.
- Съществуващи ограничения върху консолидирания бюджет, налагани от строгата монетарна и фискална политика в Европа.
- Осъществяване на цялостен подход при проектиране, финансиране, строителство и експлоатация като публичният сектор започва да поставя акцент върху вложените от него средства през целия проектен цикъл.
- Предоставяне на възможност за споделяне на рисковете по проектите между публичния и частния партньор.

Отчитайки Европейското законодателство, практика и счетоводно третиране, можем да обобщим, че ПЧП е дългосрочно договорно отношение между лица от частния и публичния сектор за финансиране, построяване, реконструкция, управление или поддръжка на инфраструктура с оглед постигане на по-добро ниво на услугите, където частният партньор поема строителния риск и поне един от двата риска – за наличност на предоставяната услуга или за нейното търсене. Извършването на плащане при проект с ПЧП е свързано с ползването на предоставяната от частния партньор публична услуга и е обвързано с постигане на определени критерии за количество и качество на услугата. Правителството (като потребител на услуги) има право да редуцира своите плащания, както би го направил всеки „обикновен клиент“ при непредоставяне на необходимото количество и качество на услугата.

За Р България подходът за осъществяване на инфраструктурни проекти чрез ПЧП представлява привлекателна алтернатива на традиционния модел за възлагане на обществени поръчки, която може да преодолее ограничеността на публичното финансиране и констатирания недостиг на инфраструктура в страната (в количествено и качествено изражение).

От гледна точка на Министерството на финансите всяка една форма на оптимизиране на разходите в публичния сектор и повишаване качеството на услугите, предоставяни на гражданите, следва да бъде подкрепяна. Такава форма през последните години се оказва публично-частното партньорство като способ за финансиране и управление на инфраструктурни проекти. Тази алтернатива на традиционния метод за предоставяне на услуги трябва да бъде прилагана единствено, ако предлага по-добра стойност на вложените средства. Основната цел при прилагането на схеми за ПЧП е постигането на по-добра ефективност и ефикасност за публичния сектор в сравнение с традиционния тип обществена поръчка за изграждане на инфраструктурен обект и неговата поддръжка и експлоатация. Тази концепция е известна като постигане на по-добра стойност на вложените средства и практически означава, че определена публична услуга трябва да бъде предоставена на по-ниска цена за цялостния проектен живот на инфраструктурата.

Публично-частното партньорство може да не е най-добрият вариант за предоставяне на обществени услуги или за осъществяване на публичен проект. Когато решава дали да избере този вид договореност, местната власт следва да подходи предпазливо и да разгледа всички фактори и проблеми, имащи отношение към въпроса. При отделните форми на публично-частно партньорство има различно разпределение на

риска и отговорностите. Те също така се различават по сложност и по експертния опит, необходим за успешни преговори по сключването на нужните договори. Местната власт не бива да приема за даденост, че публично-частното партньорство предлага лесен изход от трудни проблеми, свързани с обслужването на населението. Те следва да отчитат, че прехвърлянето на по-голям риск върху частния сектор е свързано с очаквания за по-високо възнаграждение и че договарянето може да изисква голям експертен опит. По-долу е направен преглед на някои потенциални изгоди и рискове, свързани с публично-частните партньорства.

ИЗГОДИ И РИСКОВЕ, СВЪРЗАНИ С ПУБЛИЧНО-ЧАСТНИТЕ ПАРТНЬОРСТВА

Публично-частните партньорства не са решението, подходящо за предоставянето на всякакъв вид услуги. Създаването на публично-частни партньорства е свързано с рискове, ако не се разгледа критично въпросът дали те са подходящи за конкретните обстоятелства. Местното правителство обаче може да има голяма изгода, когато публично-частните партньорства се използват в подходящ контекст.

Потенциалните изгоди включват:

- Икономии на разходи:

При публично-частното партньорство местната власт може да реализира икономии на разходи при строителството на капитални проекти, при експлоатацията и поддръжката. Така например, икономии от разходи за строителство могат да се реализират като се комбинират в един и същи договор проектирането и строителството. Близкото взаимодействие между проектантите и строителите може да доведе до изработването на по-новаторски и по-евтини проекти. Проектантските и строителните дейности могат да се изпълняват по-ефикасно като се съкрати времето за строителство и съответно обектът бъде пуснат в експлоатация по-бързо. Могат да се съкратят общите разходи за професионални услуги – технически контрол и надзор по изпълнението на договора. Комбинираните договори за проектиране и строителство също така намаляват риска от надхвърляне на проектния бюджет. Икономии на разходи могат да бъдат реализирани също от местните власти при експлоатацията и поддръжката на обектите и системите за обслужване. Частните партньори биха могли да намалят разходите за експлоатация и поддръжка чрез икономии от мащаб, използване на новаторски технологии, по-гъвкави споразумения за доставка и компенсации или чрез намаляване на режийните разходи.

- Споделен риск:

При публично-частното партньорство местната власт може да сподели рисковете с частен партньор. Рисковете включват надхвърляне на заложените разходи, невъзможност за спазване на сроковете за предоставяне на услугите, трудности при спазването на екологични и други нормативни изисквания или недостатъчно приходи за покриване на експлоатационните и капиталните разходи.

- Повишаване или запазване на съществуващото равнище на обслужване:

Публично-частните партньорства могат да въведат новости в организацията и изпълнението на обслужването. Те също така могат да внедрят нови технологии и да реализират икономии за сметка на по-голям мащаб на дейността, което често води до снижаване на разходите и подобряване на качеството и равнището на услугите.

- Увеличаване на приходите:

Публично-частните партньорства могат да определят потребителски такси, които отразяват реалната себестойност на дадена услуга. Също така, публично-частните партньорства дават възможност за намиране на по-новаторски източници на приходи, които не биха били възможни при конвенционалните начини за предоставяне на услуги.

- По-ефективно изпълнение:

Ефективност може да бъде постигната чрез комбиниране на различни дейности, като например проектиране и строителство, както и чрез по-гъвкаво договаряне и доставки, по-бързо одобрение на капитално финансиране и по-ефективен процес на вземане на решения. По-ефективното предоставяне на услуги означава не само по-бързо обслужване, но и намаляване на себестойността на услугите.

- Икономически изгоди:

Засиленото участие на местната власт в публично-частни партньорства може да допринесе за стимулиране на частния сектор, за повишаване на заетостта и за икономическия растеж. Местните частни фирми, които натрупват опит в публично-частното партньорство могат да „изнасят“ този опит и да реализират приходи извън района.

Публично-частните партньорства са подходяща форма за предоставяне на повечето услуги, които обикновено се предоставят от местната власт, и като цяло са приложими към повечето компоненти на процеса на предоставяне на услуги.

Видовете услуги, които могат да се осигурят чрез публично-частни партньорства, варират според политиката, следвана от ръководните органи на местната власт. Като цяло, повечето услуги, предоставяни от местната власт, могат да спечелят от съчетаването на силните страни на частния и публичния сектор. Публично-частните партньорства могат да са по-малко подходящи за услуги, достъпът до които не може да бъде ограничен (като например услугите с характеристика на „обществена стока“, в т.ч. приложението на разпоредбите на местната власт, опазване на околната среда и социални услуги). Те също така са по-малко подходящи за основни услуги като полицейска защита, противопожарна охрана и други спешни услуги. Представителите на местните власти и обществеността са по-склонни на приемат публично-частни партньорства за предоставяне на по-специализирани услуги и обекти – спортно-развлекателни съоръжения, съоръжения за третиране на твърди и течни отпадъци, комунални услуги.

На публично-частно партньорство се поддават практически всички елементи на процеса на предоставяне на услуги, в т.ч.:

- Изработване на проект;
- Управление на проект;
- Строителство и доставка;
- Финансиране;
- Експлоатация и управление;
- Поддръжка;
- Маркетинг на услуги;
- Комуникации.

Местните власти могат да мислят за партньорство с частния сектор в случаите, когато е налице едно или повече от следните обстоятелства:

- Услугата или обектът не могат да бъдат реализирани само с финансовите средства и опита на местната власт.
- Участието на частен партньор би повишило качеството или равнището на услугата в сравнение с това, което местната власт би могла да осигури сама.
- Участието на частен партньор би позволило изпълнение на обекта или предоставяне на услугата в по-съкратени срокове, отколкото ако местната власт е единствен участник.
- Потребителите на услугата подкрепят участието на частен партньор.
- Съществува възможност за конкуренция между евентуалните частни партньори.
- Не съществува законодателна или регулативна забрана за участието на частен партньор в съответния обект или в предоставянето на съответната услуга.

- Услугата може лесно да се измери и остойности.
 - Разходите по услугата или проекта могат да бъдат покрити с таксите, заплащани от потребителите.
 - Проектът или услугата дават възможност за иновации.
 - Местната власт вече има опит в партньорството с частния сектор.
- Ако не е налице никое от горните условия, не бива да се мисли за осъществяване на публично-частно партньорство.

ИЗГРАЖДАНЕ НА УСПЕШНИ ПАРТНЬОРСТВА МЕЖДУ МЕСТНАТА ВЛАСТ И ЧАСТНИЯ СЕКТОР

Едно от основните задължения на местната власт е да осигурява услуги за своите избиратели. За целта местната власт създава необходимата институционална рамка, в т.ч. политики, разпоредби, стандарти и процедури и поддържа необходимия персонал и организационни ресурси.

Съществуват различни начини на изграждане на успешни партньорства между местната власт и частния сектор. Процесът на развитие на успешни партньорства може да бъде сложен и изисква експертни знания и опит в различни сфери. Всички етапи на изграждане на партньорството са важни. Пренебрегването дори на един от тях може да провали добрата работа, свършена на останалите етапи. В повечето ръководства за местните власти са открити пет или шест етапа на процеса на изграждане на успешни партньорства. В ръководството „Най-добри практики на изграждане на публично-частни партньорства“, изготвено за канадската провинция Британска Колумбия, са посочени пет етапа:

- I етап: Предварително планиране, планиране и одобряване;
- II етап: Започване на тръжна процедура;
- III етап: Оценка на офертите и избор на кандидат;
- IV етап: Преговори и възлагане на договор;
- V етап: Изпълнение на проекта.

Предварителната квалификация на потенциалните частни партньори също може да бъде ценна стъпка и се предпочита от частния сектор. Ръководството проследява общия процес на изграждане на партньорство като съдържа и необходимите промени в контекста на потребностите на местната власт. Ръководството приема също така за даденост, че местните власти са подготвени откъм политика, процедури и организационни промени за успешното изграждане на партньорство. На местната власт се препоръчва да възприеме пететапния процес на изграждане на партньорство, както следва:

I етап: Оценка на възможните варианти за предоставяне на услуги, включително чрез публично-частно партньорство. През този етап местната власт определя кои услуги или проекти могат да се поемат от публично-частно партньорство. Прави се оценка на новите или съществуващи услуги или проекти, подходящи за това, на базата на политиката и критериите на местната власт.

II етап: Подготовка да предоставяне на услуга или реализиране на проект чрез публично-частно-партньорство. Вторият етап включва подготовка за успешно изграждане на партньорството. Тук спадат дейности като: дефиниране на проекта или услугата, която ще се предоставя, подбор на екип, който ще ръководи проекта, избор на метод за подбор на частен партньор, получаване на необходимите одобрения, определяне на критерии за оценка и установяване на комуникационна стратегия или стратегия за участие на обществеността.

III етап: Подбор на партньора. На третия етап местната власт обявява търг, оценява офертите и избира предпочитаната оферта и кандидат.

IV етап: Преговори и сключване на договор. След избора на партньор двете страни пристъпват към преговори. Определя се обхватът на преговорите и всеки партньор избира преговорен екип. След като бъде изготвен проектодоговор и двете страни се споразумеят, се съставя меморандум за разбирателство и започва официалният процес по подписването и утвърждаването на договора. Преговорите завършват, когато Съветът или Бордът и надлежно оторизираните представители на местните власти приемат договора. След приключване на договарянето местната власт уведомява останалите кандидати.

V етап: Изпълнение и контрол върху изпълнението на договора. След одобряването на договора от двете страни се пристъпва към неговото изпълнение. Дейността на местната власт се заключава в контрола върху изпълнението и спазването на разпоредбите на договора от страна на частния партньор.

Местната власт може да реши да включи различни субекти в изготвянето на политиката и процедурите, свързани с публично-частното партньорство, както и в отделни проекти или инициативи за предоставяне на услуги и за организационни промени. Постигането на консенсус с ключови заинтересовани субекти при разработването на политиката и процедурите дава възможност отделните инициативи да се оценяват конкретно, а не на базата на цялостна ѝ идеология или политика. Заинтересованите субекти включват персонала на местната администрация и организации като например синдикатите. Следва да бъдат привлечени също организации от частния сектор и други групи по интереси, заинтересовани от резултата от тази политика и процедури. Два такива ключови субекта са крайните потребители на услугата, както и членовете на изборния съвет или борд.

ПОЛИТИКА НА МЕСТНАТА ВЛАСТ ПО ВЪПРОСИТЕ НА ПУБЛИЧНО-ЧАСТНИТЕ ПАРТНЬОРСТВА

Предоставянето на услуги чрез публично-частни партньорства оказва влияние върху голяма част от съществуващата политика на местната власт. То изисква също така разработването на нова политика, занимаваща се специално с въпросите на публично-частните партньорства.

Много са причините, поради които местната власт следва да има своя политика по публично-частните партньорства, която да определя целите, които тя си поставя със създаването. Важни причини са:

- Има необходимост от официална политика, която да служи за ръководство на личния състав на местната власт при иницирането и оценката на офертите за публично-частни партньорства.
- Официалната политика, приета от съвета или борда, очертава общата насока и основните правила, от които личният състав да се ръководи при реализирането на целите на местната власт, свързани с предоставянето на услуги.
- Приемането на официална политика дава възможност на местната власт да съобщава своята позиция по публично-частните партньорства на други заинтересовани страни, в т. ч. потенциалните партньори, синдикатите и други заинтересовани групи, както и на обществеността.

Обхватът и съдържанието на официалната политика на местната власт по публично-частните партньорства не е еднаква навсякъде. В някои териториални единици местната власт може да провежда политика, която не насърчава публично-частните партньорства като вариант при предоставянето на услуги. Другаде идеята се възприема с ентузиазъм.

Ако местната власт предвижда предоставяне на услуги чрез публично-частни партньорства, тя следва да обмисли:

- видовете услуги или проекти, за които ще се търси публично-частно партньорство;
- формите на публично-частно партньорство, които ще бъдат възприети;
- степента на риск, който тя е готова да поеме, и как тя ще управлява този риск;
- рисковете, които местната власт не би приела при никакви обстоятелства;
- критериите, по които ще се определя дали публично-частното партньорство е годна форма на предоставяне на услуги;
- позицията, която тя ще заеме при конфликт на интереси между участниците в публично-частните партньорства;
- политиката по участие на заинтересованите субекти в съответствие със законодателството и по фундаментални принципи като прозрачност, отчетност и всеобхватност;
- влиянието на политиката в останалите сфери върху участието в публично-частни партньорства, в т.ч. в областта на трудово-правните въпроси, личния състав, финансите и т.н.
- типа партньори, отговарящи на изискванията за участие в публично-частни партньорства с местната власт.

Прегледът на възможните пречки и ограничения може да елиминира публично-частното партньорство като вариант за осигуряване на определена услуга или инфраструктурен обект. Ако проблемът за пречките и ограниченията може да намери задоволително решение, необходимо е да бъдат обмислени още редица въпроси преди да се пристъпи към изпълнение. Първият от тях е дали изгодите от публично-частното партньорство натежават спрямо разходите. При оценката на изгодите и разходите, свързани с публично-частното партньорство следва да се предприемат две стъпки:

1. Местната власт трябва да установи каква е реалната себестойност на услугата (съществуваща или предлагана в бъдеще). Това е процес на съпоставка със съществуващи практики или пробни търгове.

2. Изгодите и цената на публично-частните партньорства следва да бъдат предмет на систематичен анализ, като се вземат предвид както онези които имат количествено изражение, така и онези, които не могат да бъдат количествено измерени.

Съотнасянето към съществуващи практики изисква да бъдат измерени количествено реалните разходи по предоставянето на услугите от местната власт, които включва както основните, така и оперативните разходи като:

- преки разходи за предоставяне на услугата, в т.ч. заплати, надници, премии, офис пространство, оборудване, основни фондове и застраховки;
- непреки разходи като корпоративни режийни разходи;
- финансови разходи, в т.ч. обслужване на дългове и временно финансиране.

Разходите, които ще се използват за съпоставка с други практики, следва да включват всички реални разходи по предоставянето на услугата, за да може разглежданият вариант на публично-частно партньорство да бъде вярно съпоставен.

В случаите, когато местната власт предвижда предоставяне на нова услуга, при която липсва информация на разходите, съпоставката се извършва на базата на предполагаеми разходи, изчислени въз основа на разходите за сходни услуги, предоставяни от местната власт или въз основа на разходите на местната власт в други райони, където въпросната услуга вече се предоставя. След извършване на съпоставката и определянето на еталон, местната власт може да избира между няколко варианта. Тя може да коригира своя подход на базата на анализа и за продължи да предоставя услугата без участието на частен партньор. Ако местната власт счита, че е налице висок потенциал за публично-частно партньорство, тя може да пристъпи към по-систематичен преглед на изгодите и разходите, свързани с едно публично-частно партньорство.

Докато частният сектор не даде оферти в отговор на обявен търг за дадена услуга, реалната цена на публично-частното партньорство остава неизвестна. В нея се включват:

- разходите по създаване на партньорството, включително външни и вътрешни (външна експертиза, съдебни такси);
- разходите, свързани с управлението на договора (в т.ч. контрол върху изпълнението). С разпространението на публично-частните партньорства данните за свързаните с тях разходи биха могли да бъдат по-широко достъпни за местните власти. Следва също така да се вземат и предвид също такива плюсове и минуси на публично-частното партньорство, които не са стриктно свързани с финансовия аспект, а именно:
 - прехвърлянето на риска (то може да бъде едновременно предимство и недостатък);
 - загуба на контрол;
 - загуба на ефективност по време на прехвърлянето.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Отчитайки Европейското законодателство, практика и счетоводно третиране, можем да обобщим, че ПЧП е дългосрочно договорно отношение между лица от частния и публичния сектор за финансиране, построяване, реконструкция, управление или поддръжка на инфраструктура с оглед постигане на по-добро ниво на услугите, където частният партньор поема строителния риск и поне един от двата риска – за наличност на предоставяната услуга или за нейното търсене. Извършването на плащане при проект с ПЧП е свързано с ползването на предоставяната от частния партньор публична услуга и е обвързано с постигане на определени критерии за количество и качество на услугата.

Публично-частните партньорства не са решението, подходящо за предоставянето на всякакъв вид услуги. Създаването на публично-частни партньорства е свързано с рискове, ако не се разгледа критично въпросът дали те са подходящи за конкретните обстоятелства. Местното правителство обаче може да има голяма изгода, когато публично-частните партньорства се използват в подходящ контекст.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арабска, Е., Ралев, Р. Управление на общинските инвестиции – лекционен курс, ВУАРР - Пловдив, 2018 г.
2. Методически указания за публично – частното партньорство. Министерство на финансите, 2009 г.
3. Публично-частно партньорство – ръководство за местните власти. Дискусионен форум на Председателите на Общински съвети в Република България, 2006



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

BUSINESS NEGOTIATIONS

Aleksandra Popova

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: Business negotiations and conversations are the main activity in the business environment through various forms. They discuss problems between directorates, departments, customers, traders and others. A business conversation is a communication between people who are authorized by their supervisors to solve a problem. Business conversations are everyday in the practical activities of employees and managers, a kind of negotiation of needs, interests and goals subordinated to the business. To be useful, you need to have a lot of knowledge, wide awareness and research on the topic of conversation, but the main prerequisites for success are: mandatory respect and tolerance for participants, sociability and goodwill, avoidance of contemptuous tone and scathing remarks. Business negotiations require prior organization, planning, specifying the time, place and preparation.

Keywords: business negotiations, communications, strategies.

ДЕЛОВИ ПРЕГОВОРИ

Александра Попова

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Деловите преговори и разговори са основната дейност в бизнес средите чрез различни форми. Чрез тях се дискутират проблеми между дирекции, отдели, с клиенти, търговци и др. Деловият разговор е комуникация между хора, които са упълномощени от своите ръководители да разрешават даден проблем. Деловите разговори са ежедневие в практическата дейност на служителите и мениджърите, своеобразно договаряне на потребности, интереси и цели, подчинени на бизнеса. За да са ползотворни, трябва да са на лице много познания, широка информираност и проучване по темата на разговор, но основните предпоставки за успех са: задължителното уважение и толерантност към участниците, проявяване на общителност и добронамереност, избягване на пренебрежителен тон и язвителни реплики. При деловите преговори се изисква предварително организиране, планиране на провеждането им, уточняване на време, място и подготовка.

Ключови думи: делови преговори, комуникации, стратегии.

ВЪВЕДЕНИЕ

Практически деловите разговори имат определена цел. интереси, потребности, които са подчинени на бизнеса като цяло, трябва да се предложи оптимално решение на различни въпроси, да се разреши конкретен проблем в бизнеса, да завършат със взаимноизгодни и за двете страни споразумение или сделка. В този процес разговорите включват:

- Умение да се дискутира;
- Да се балансира един равнопоставен диалог;
- Да се задават конкретни въпроси;
- Да се формулират точни отговори;
- Да се излагат ясни становища;
- Да се защитават собствени позиции.

Деловите разговори се делят на: открити и закрити, официални и неофициални. За деловите преговори е нужна предварителна подготовка - план, организация, място и време за срещата. Тяхната цел е да се намери възможно най-ефективно решение по даден проблем в бизнеса. В бизнеса от особена важност са лоялността и коректността на водения разговор. Спорът в деловите преговори може да се избегне, но ако това не се случи, могат да се използват неговите положителни страни - например, да се разбере повече за бизнес-опонента, да се предвиди изходът от разговора, да се разберат пропуски в работата, да се направят съответни изводи и да се предприемат необходими действия. Ето защо в научната литература се отделя важно място на техниките за водене на ефективни бизнес-разговори със специфични подходи при клиенти, партньори, конкуренти, опоненти, търговци, сътрудници, мениджъри и други участници в бизнес-средата.

Думите, като най-важния инструмент на човешката комуникация, са в основата на разбирането на писмената и устната реч. Когато говорим - независимо дали това е на микрофон, в студио, в конферентна зала, на официална вечеря, трябва да се съобразяваме с аудиторията, времето и обстановката. Фатално е, ако говорим, без да търсим пряк контакт с хората пред нас, без да усещаме атмосферата в залата. Всеки има свой собствен стил на говорене, При публичното представяне (независимо дали четем или говорим) владеенето на вербалните бизнес комуникации е задължително. При подготовка и

написване на една публична реч трябва да имаме предвид изграждането на стегната и логическа структура (представяне на събитието и спонсорите, въведение, логически връзки, основна част, заключение и задаване на въпроси) и подготовка на интересни примери, факти и данни, които да използваме за аргументиране на изводите и свързване на отделните части.

Във времето на новите технологии е задължително, когато говорим, да не разчитаме само и единствено на думите си. Ще увеличим многократно въздействието на вербалната комуникация, ако ангажираме и визуално нашата аудитория. И най-добрата презентация само ще спечели, ако използваме повече визуални средства, които да разнообразяват и допълнят думите. Изборът е огромен - от класическите диапозитиви до графиките и таблиците, които ще представят по-разбираемо и по-привлекателно статистиката; от снимките до архивните документи, от видеоклипове до анимационни сечове.

ВОДЕНЕ НА ДЕЛОВИ ПРЕГОВОРИ

Едни от важните белези за водене на преговори са:

- Водят се по две причини - желание за сътрудничество за дългосрочни бизнес отношения, решаване на даден проблем или конфликтна ситуация.
- Целите са за постигане на взаимни изгоди и за двете страни.
- В преговорите участват две или повече страни.
- Преговорите включват управление на материални (стоки, недвижими имоти и др.) и нематериални ресурси (време, цени, срокове, психологически мотиви и др.).
- Преговорите съдържат интердисциплинарен характер, за тях се изискват познания по международен бизнес, право, мениджмънт, финанси, психология, бизнес комуникации, етика, културология и реторика.
- Преговорите обхващат повече от един проблем.
- Преговорите са доброволна дейност, при която има взаимна изгода, правят се компромиси с цел доближаване на позициите.
- Върху преговорите оказват влияние културата, нравите, ценностната система и идеалите на участниците в преговорите.

В съвременната литература се изказват разнообразни становища относно последователността на водене на преговори. Съществува известно сходство във възгледите относно етапите, но сериозни различия се наблюдават по отношение на съдържанието на отделните етапи.

Тяхната последователност включва:

- Подготовка – информационно-проучвателни и стратегическо-технически действия.
- Начало – размяна на информация, управленски дейности, уточняване обхвата на въпросите, дневен ред, график на провеждане на преговорите, изработване на цялостна програма.
- Същинска част – излагане на позиции, тактико-маркетингови дейности, отстояване позиции, тактико-маркетингово съгласуване, отлагане, тактико-маркетингова дейност.
- Приключване – изработване на документи, установяване на следващи срещи, окончателно приключване на отношенията.

В подготовката се определят деловите цели и се разработва стратегия, избират се техниките, уточняват се въпросите и решенията. Предварителната информация, факти, данни по темата са в плюс при успешния делови преговор. Нужно е предварително да се опознае и да се направят проучвания за състава на конкурентния екип и компанията, която той представлява - нейната история, профил на развитие, финансова стабилност, бизнес етика и др. В този етап се определят целите - първостепенните и второстепенните,

количествени и качествени. На следващо място се изработва стратегия на преговорите в отговор на основните въпроси. На последно място в този етап е конкретната подготовка и организация на преговорите. Тук се определя кой ще води преговорите, кои специалисти ще участват, презентира се информация за фирмата, показват продукт или услуги на фирмата. Подготовката за предстоящите делови преговори е половината от професионално свършената работа за да бъдат те успешни.

В началото на преговорите е моментът, когато се установява ефективен контакт между страните. Възможно е да се появи известно напрежение, но то се преодолява чрез вежливо посрещане, поднасяне на освежаващи напитки, общи въпроси, свързани с повода на преговорите, след което се заемат местата на масата за преговори, приготвят се необходимите книжа, материали и документи, които ще се използват по време на преговорите. Ако може да се погледне стратегически на ситуацията, това е моментът, в който преговарящите избират местата си, ако това е възможно. По принцип, екипът, който посреща на своя територия, посочва местата на гостите. Съществуват изследвания за формалните и неформалните позиции за сядане. Посочват се по-изгодни възможности по време на преговорите според формата на масата.

- Квадратна маса е подходяща за кратък и делови разговор, също така да се изтъкнат взаимоотношенията „шеф – подчинен“.

- Кръглата маса се използва най често, когато единият от преговарящите иска да убеди опонента си. Създава се приятна и непринудена атмосфера.

- Правоъгълна маса е подходяща за да се покаже доминиращият с най-силно влияние, заел място вляво на късата страна на масата, но без да седи с гръб към вратата на залата.

Същинската част е моментът, когато бизнес колегите показват позициите си, аргументират предложенията си. Абсолютно недопустимо е да се използва груб език по време на делови преговор, да се повиши тон, отправяне на обвинения. Качеството да се преговаря значи да се владеят много добре вербалните и невербалните знаци на тялото, както и да се покаже съпричастност и уважение към проблема.

Много специалисти относно тези въпроси са разработили техники, които са доказали своята полезност и приложимост в преговорните процеси. Използването им зависи от характера на преговорите и техните обстоятелства. Някои от тях са:

- Техника „изпреварващ удар“;
- Техника „подвижни пясъци“;
- Техника „избухване на бомба“;
- Техника „смайване“;
- Техника „руски фронт“;
- Техника на вечерята;
- Техника на бързата закуска;
- Техника на „лошото и доброто момче“ и др.

Езикът на тялото играе изключително важна роля по време на бизнес преговорите. Наблюдаващият, който следи невербалните символи - поглед, усмивка, движения на ръцете и главата и др., забелязва важни елементи по време на преговорите. Друго важно качество по време на един делови преговор е това да слушаме това, което ни се говори. Като цяло преговорите са ефективен диалог с активно слушане. То изисква внимание към събеседника, стоящ зад изговорените думи. Ето някои от съветите, които са препоръчани от специалисти:

- Поддържайте зрителен контакт.
- Усмивайте се. Така отсрещният човек ще се чувства по-свободно.
- Дръжте сметка за езика на тялото, като се съобразявате със стойката и положението на ръцете ви.
- Първо слушайте, а после правете преценка и др.

Деловите преговори в тази част се характеризират с непрекъснат обмен на информация относно предложения, идеи и проблеми, като обикновено завършват с подписване на договор или сделка. На този етап мениджърите обединяват усилията, опита и знанията си в една единствена цел, а именно - да убедят „бъдещия партньор“ в конкурентоспособността на своето предложение.

Приключването е третият етап, който е логично следствие на целия комплекс от дейности. Възможни са няколко варианта на приключването при наличие на съгласие или на постигнато съгласие между партньорите по условия или сключване на сделката, отлагане на преговорите или прекратяване на преговорите поради липса на взаимен интерес. Това е краят на преговорите като комплекс от дейности по решаване на проблеми и търсене на съгласие по позициите на партньорите. От управленска гледна точка това е етапът на вземане на решение съвместно с представители от една или от различни националности. Препоръчително е решението да се потвърди с подписването на съответни документи.

В контекста на теорията на комуникациите приключването е етап или техника от комуникирането. Без значение какъв е бил изходът от деловите преговори, бизнес етиката налага да се благодари устно и писмено на партньорите, да се запазят добри отношения и да се изтъкне желание за по нататъшни контакти.

Стратегията е основен елемент на бизнес преговорите и се дели:

- Интегративна;
- Дистрибутивна;
- Стратегия на съперничество;
- Стратегия на негативно и позитивно водачество.

Главните принципи могат да се разделят на:

- Управленско – организационни;
- Комуникационни;
- Етични.

Според психологическите особености и стереотипите на националното поведение на делови преговор специалисти определят няколко национални модели:

❖ Американски модел - той е специфичен със своевременна подготовка, подчертана прагматичност, гъвкави реакции в зависимост от ситуацията.

❖ Японски модел - при него са налице деловитост, лоялност, дисциплина, привързаност към традициите, вежливост, готовност за компромиси.

❖ Европейски модел - немски, английски и френски модел. Като немския модел се характеризира с рационално мислене, съдържаност в поведението, изключителна пунктуалност. За английския - твърд делови тон и прагматичност, при французите се наблюдава предварителна договореност и по-малка самостоятелност.

❖ Акумулиращи модели - при тях се наблюдава голямо разнообразие и тактики на изчакване, ясност и точност на формулировките, съобразяване с възрастта и статуса на участниците.

Межкултурното взаимодействие при деловите преговори налага известни познания за различните национални модели и поведение. Глобализацията и бързите промени в този динамичен бизнес налагат човек своевременно да се адаптира на много класически понятия в професионалната и личната сфера.

Евентуални проблеми при деловите преговори биха възникнали в ситуации при:

- отстояване на различни позиции;
- подценяване на межкултурните различия;
- преодоляване на възникнали конфликти;
- проблеми с обкръжението.

Едно от най-ползните качества, които трябва да се притежават по време на бизнес преговорите, е търпението. Наред с упоритостта и желанието за сближаване на различни

позиции могат да помогнат комуникирането да доведе до успешен завършек.

В забързания свят, в който живеем е съвсем нормално понякога да възникнат сблъсък на интереси, да се покаже скептицизъм и безразличие. Неприемането на предложенията и компромисите за възможни отстъпки водят до една некомуникативна ситуация. Целта е неблагоприятните ситуации да се преобразят в благоприятни. Когато е налице несъвместимост между целите и интересите, явно съществуват показни или скрити причини за конфликта. За преговарящите е важно да го установяват и да формират определен подход спрямо него, което са съществени решения и действия.

Съвременната теория развива идеите за управление на конфликта, а де факто се препоръчва следването на подходящи стратегии на поведение за преодоляване на конфликта. Стратегията на деловите преговори предполага добро общуване. Съвременната теория развива идеите за управление на конфликта, а в практиката се препоръчва следването на подходящи стратегии на поведение за преодоляване на конфликта. Това са стратегия на конфронтиране, стратегия на намаляване или на избягване на конфликта, стратегия на отлагане или на протакане, стратегия на потискане или изглаждане на конфликта и стратегия на решаване на конфликта, включително и чрез протакане.

Стратегията на конфронтиране на конфликта означава нежелание за преодоляване на конфликта и на противодействието. Нейният избор предполага предварителна оценка на конфликта, степента на неговото развитие и мястото му в контекста на цялостната проблематика, която е обект на преговорите. Задължително е да се отчете възможността да се загуби и произтичащите рискове, които съпътстват конфронтацията. Това е една стратегия на негативния тип водачество, често придружена от агресивен стил и отказ от ползване на ефективни средства за общуване.

Стратегията на избягване или на преодоляване на конфликта залага на приспособяването на единия партньор спрямо другия и се провежда честна битка между тях. Разумно е да се знаят границите на търсене на решения в обществения и в културния контекст. Стратегията предполага добро общуване.

Същото се отнася и за стратегията на решаване на проблема със или без компромиси. Компромисът означава приспособяване на единия партньор спрямо другия, умението да се строят мостове и да се съдейства за трайни контакти в деловите отношения. Предполага се, че всеки един от партньорите ще предостави своя концесия, дейностите осъществявани от двамата партньори в търсене на решения, базирани на компромиса, са повтаряне на нещата, уточняване на позициите и на двете страни, открояване на различията, съществени или несъществени, и формулиране на предложения за решения.

Вероятна спънка, която би могла да възникне докато се провеждат преговорите, е астрономическото време. Ще е много трудно и психически, и физически да се вземе участие след презокеански полет или след работа през нощта. Именно тогава човешкият организъм е изтощен и е на предела на силите си. Не е препоръчително също така в седмицата веднага след смяната на часовото време да се уговарят делови преговори.

От друга гледна точка, когато става въпрос за бизнес дела и срещи, работното време не може да се съобразява с особеностите и адаптацията на човешкия организъм и психика. Именно поради тази причина много компании правят инвестиции в здравето, доброто настроение и повишаване работоспособността на своите мениджъри.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Едно от основните неща в деловите преговори е участниците да уважават своя опонент, да зачитат и уважават неговото мнение, да се целят компромисни ситуации за удовлетворяване на желанията и на двете страни и задължително поддържане на добрия тон, независимо от крайния резултат на преговорите. Необходимо е човек да е любопитен

към света около него и да следи нещата, които променят професиите и психологията на хората. Да разговаря активно за общуването, без което е немислимо да печели партньори и добри служители. Трябва да знае азбуката на ефективното общуване, изискванията на протокола и стила на добрата оферта. За постигане на по-добри резултати трябва да следи новата и полезна информация, която предлага съвременна теория и практика в сферата на бизнес комуникациите.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асенов, К. Глобализация, урбанистична хипертрофия и икономическо развитие. Proceedings of the International scientific and practical conference "Bulgaria of regions'2019", 39-46.
2. Боева, Б. Бизнес комуникации и делови преговори, 1996 г.
3. Братанов, П. Комуникация и управление. Медиите като институция, 2007г.
4. Маринова, Ив. Бизнес комуникации в организацията, 1999 г.
5. Панайотов, Д. Психология на бизнеса, 2006 г.
6. Asenov, K., Arabska, E. Globalization and social justice in a sustainable world. III. International conference on awareness Proceedings, 5-7 December 2019, Canakkale, Turkey, 11-22.
7. <http://media-iournal.info/>



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

ELECTRONIC COMMUNICATIONS

Lyuben Bobev

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: Communication is inextricably linked to human life. All forms of social activity are possible only due to the fact that people can interact, communicate, exchange intellectual and emotional content. People inform each other about different things, events, conditions. Human language is the means by which people organize their contact with the external environment. Through language, people learn about the experiences of other individuals. This experience can be preserved for future generations, for future use. Electronic communications enter with the development of technology and the Internet. New technologies have necessitated irreversible changes in business communications.

Keywords: communication, means of communication, e-mail, social networks, computer networks.

ЕЛЕКТРОННИ КОМУНИКАЦИИ

Любен Бобев

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Комуникацията е неразривно свързана с човешкия живот. Всички форми на социална дейност са възможни само благодарение на факта, че хората могат да взаимодействат, да комуникират, да обменят помежду си интелектуално и емоционално съдържание. Хората се осведомяват едни други за различни неща, събития, състояния. Човешкият език е средството, чрез което хората организират контакта си с външната среда. Чрез езика хората научават за опита на другите индивиди. Този опит може да бъде запазен и за следващите поколения, за едно бъдещо използване. Електронните комуникации навлизат с развитието на техниката и интернет. Новите технологии наложиха необратими промени в бизнес комуникациите.

Ключови думи: комуникация, комуникационни средства, електронна поща, социални мрежи, компютърни мрежи.

ВЪВЕДЕНИЕ

Общуването е процес, който протича неизменно в рамките на определен социално-културен кръг. Ограничен е от структурните и функционалните параметри на дадената социална система. Комуникацията се противопоставя на еднопосочността на информацията. Комуникацията е това, което се прави от хората. Сама за себе си, без хората, тя не съществува. В нея няма нищо магическо, което хората влагат, когато се включват в комуникационните връзки.

Основните понятия в комуникационния процес са съобщенията символи – те носят определено значение: каналите – те изпращат съобщенията-символи; източникът и получателят. Когато участваме в междуличностна комуникация, но също така и когато ние пишем и говорим и изпращаме съобщенията си, извършваме само половината от комуникацията. Другата половина е получаването от нас на изпратеното ни по аналогичен път комуникационно съдържание.

В най-общ смисъл комуникация означава обмен на информация между двама или повече участници. За ускоряване преноса на съобщенията, увеличаване на разстоянието и броя на участниците са необходими комуникационни средства. Участниците в процеса на общуване трябва да са способни да формулират и разберат информацията.

ЕЛЕКТРОННИ КОМУНИКАЦИИ

Телекомуникация е термин с по-ограничен смисъл, въпреки че се използва широко в обикновения и технически език. Думата е въведена в началото на XX век, за да се подчертае, че предаването е на далечно разстояние. Телеграфът, телефонът, радиото и телевизията напълно оправдават термина, понеже чрез тях се предават текст, глас, звук и образ на огромни разстояния. Днес по-удачен обобщаващ термин е комуникация.

Заедно с писмеността хората се нуждаели от бързи начини за предаване на кодирани знаци и писмени съобщения на голямо разстояние. За тази цел още от древността са използвани пощенски гълъби, димни сигнали, куриери на кон, звукови сигнали, флагчета. Някои от тези ранни форми на далечна комуникация се прилагат чак до средата на XX век. Първите начини за информационно прехвърляне на големи разстояния чрез електромагнитна енергия се появяват преди около 180 г. Като физическа среда отначало са използвани метални проводници, после радиовълни, а след това оптични влакна. Днес и трите типа са запазили значение. За установяване на връзки между милиардите участници са нужни огромен брой превключващи и насочващи средства и механизми. През своя дълъг живот развитието на електромагнитните комуникации е повече от впечатляващо. Скоростта на предаване на телеграфните съобщения в края на XIX век е няколко стотици бита в секунда.

Първите цифрови телефонни системи през 60-те години на XX век пренасят 24/30 със скорост 2мб/с. Съвременните оптични системи с 10/4гб/с по едно влакно. Пълната цифровизация и микроелектронните технологии направиха комуникациите глобални, качествени и достъпни за всеки. Мощни компютри, микропроцесори и памети съхраняват и обработват чрез сложни алгоритми огромен обем информация.

Комуникационните мрежи са създадени, за да свързват множество предаватели и приемници. Това са системи, в които участниците обменят или ползват обща информация по договорени правила, наречени протоколи. Връзката може да е директна между две близки устройства или между далече разположени. Аналогия с комуникационните мрежи може да се намери в транспортната инфраструктура от магистрали, пътища, кръстовища и детелини. Транспортните средства пътуват по пътищата, излизат и влизат през магистрални изходи и входи и накрая достигат целта. За по-добра регулация и за да се избегнат катастрофи, на възловите места са поставени светофари или регулировчици. При

задръстване в резултат на засилен трафик или авария движението се отклонява по алтернативни трасета или се преустановява за определен период от време.

Глобалните националните и международните мрежи са съставени от голям брой по-малки мрежи, свързани помежду си чрез хардуерни и софтуерни технологии за обмен на информация.

Основните елементи на комуникационния процес са: източник на информация, предавател, преносна среда, приемник, получател. Източниците и получателите на информация са хора или машини, разположени в близки или далечни точки в пространството. Тя се представя чрез променлива във времето физическа величина, наречена сигнал. Предавателят преобразува информацията от източника в сигнал по определени правила и във форма, подходяща за пренасяне през физическа среда. Приемникът обработва преминалия сигнал, за да възстанови оригиналното съобщение според правилата на изпращане в разбираема за получателя форма. При двупосочна комуникационна връзка предавателят и приемникът са в общо устройство. Например телефон, компютър. А при еднопосочна връзка са различни устройства. Например радио, телевизия.

Линията е физическа среда, през която се предава информация между приемника и предавателя чрез електрическа енергия. Абонатните линии са връзката между абонатите и мрежата. Каналът е логическата връзка в линията. В една линия се дефинират много канали чрез деление по честота, време или код. За изграждане на двупосочна линия са необходими поне два канала.

Жичната преносна среда осигурява насочена комуникация точка-точка с концентрирана в твърдата среда електрическа или оптична енергия. В резултат междуканалните смущения са малки, а преносът е шумозащитен и надежден. Не изисква честотен лиценз, както много видове безжични комуникации. Преносният капацитет на жичната среда се увеличава лесно като се прибавят повече проводници, кабели или влакна, но модификацията на мрежата е трудна поради фиксирания ѝ характер. Най-големият недостатък на жичната среда е липсата на мобилност на станциите. Всеки потребител изисква отделна абонатна линия. Изграждането на кабелни линии е скъпо и бавно, защото изисква копаене на дупки и канали, шахти и тунели, стълбове, изтегляне, свързване, монтаж на усилватели и сигнални повторители. Те са много по-уязвими към човешка дейност и вандализъм, както и към природни бедствия (земетресения, наводнения).

Безжичната преносна среда е обща за всички участници. Сигналът от предавателя се насочва към един или разпръсква към много приемници. Средата се изгражда по-бързо, по-лесно и по-евтино в сравнение с жичната (при осигурен честотен спектър), понеже не изисква право на преминаване през терена. Подходяща е за пренос през много неравен или силно застроен терен - нужни са само високи антени. Не е обект на прекъсване поради вандализъм или друга човешка дейност, както е при жичната среда. Безжичните комуникационни мрежи се модифицират и разширяват лесно чрез прибавяне или махане на станции и възли. Голямо предимство е мобилността на приемника и/или предавателя.

Недостатъците на безжичната среда са сериозни. Загубите са големи, тъй като предаваната сигнална енергия се разсейва и голяма част от нея не достига приемащата антена. Преносът е повлиян от различни атмосферни въздействия и препятствия. Разсейването и дифракцията от препятствията между предавателя и приемника (дървета, сгради) създават на входа на приемника много сигнални копия. Те пристигат в антената по много пътища с различно закъснение и от тяхната комбинация се формира полученият сигнал.

Комуникационните жични мрежи се категоризират според физическия обхват на няколко типа - персонална (PAN, Personal Area Network), локална (LAN, Local Area Network), регионална (MAN, Metropolitan Area Network) и глобална (WAN, Wide Area

Network). Безжичните варианти на тези мрежи са WPAN (Wireless PAN), WLAN (Wireless LAN), WMAN (Wireless MAN).

Малките мрежи PAN и LAN предоставят връзка в рамките на дом, офис, сграда, комплекс от близки сгради. Големите мрежи MAN и WAN покриват географски район като град, област, държава, континент и гарантират качествена услуга. WAN са част от глобалната обществена инфраструктура В нея се свързват много мрежи, притежавани и управлявани от различни телекомуникационни оператори и работещи с различни протоколи.

В глобалните комуникационни мрежи предавателите и приемниците са милиарди. Необходимо е превключване, което насочва, създава и поддържа временни преносни канали по време на комуникационния процес. Точката на превключване обобщаващо се нарича **комутационен възел**. Процесът на физическо пренасяне на сигнал от една входна към една изходна точка (порт) на комутатора се нарича **комутация**. В телефонните мрежи комутационният възел се нарича комутатор. а в тези за пренасяне на данни – рутер. Комутацията на съобщения е прилагана още в телеграфа. Първите 100 години ролята на комутатор изпълнявал оператор. През 60 години на XX век процесът е автоматизиран с използване на памет. Днес този механизъм се прилага при смс услугата в клетъчните мрежи, електронната поща.

Каналната комутация (Circuit Switching) установява връзка чрез предварително изградена верига от логически канали, която е на разположение само на свързаните страни, независимо дали я ползват или не. Тази комутационна технология е създадена за пренос на глас в телефонията, който не търпи голямо забавяне и още по-малко колебания в сигналното закъснение. Работи добре и при пренос на образ (факс), аудио и видео. Но при компютърни данни той е твърде неефективен. Времето за установяване на предварителна връзка (примерно 0,5 s) в случай на дълъг телефонен разговор не е от съществено значение, но при малки порции с данни е голямо бремене.

И така, предимството на този начин е работата в реално време с гарантирано качество без закъснения. Цялата пропускаща канална лента е отделена само за установената връзка. В много съвременни приложения в реално време това е едно от най-важните изисквания. Запазената верига дава висока степен на комуникационна ефективност между участниците.

Недостатък е, че ангажираният през цялото време канал се използва много неефективно поради присъщите за телефонния разговор големи интервали тишина. Комутационната система е блокираща, което означава, че в случай на претоварване се отказва достъп до мрежата на нов абонат, въпреки че мрежата има свободен капацитет. За да се намали тази вероятност, се поддържат голям брой линии, в резултат на което степента на използваемост на оборудването е ниска.

Компютърната мрежа за пакетен пренос на данни осигурява възможност на отдалечени компютри и техните потребители да комуникират помежду си и да използват общи ресурси. Тя се състои от хардуерни (преносни линии, интерфейсни адаптери, рутери, комутатори) и софтуерни компоненти (протоколи, драйвери, комуникационни програми). Мрежите от различни нива се свързват в по-големи образувания. Типично използват интернет протокол (IP). Интернет е насложена (овърлейна) мрежа, съставена от много мрежи (държавни, обществени, частни, академични и т.н.). Насложена означава виртуална мрежа за пренос на данни, чиито възли са свързани чрез виртуални връзки през физическите линии на основната мрежа. Това е преносната среда на глобалната уеб, електронната поща, социалните мрежи, обмена на файлове. Тъй като няма собственик, интернет се регулира от обществени институции.

Протоколи и стандартизиращи организации. Организацията на пакетния пренос в компютърните мрежи е подчинена на различни протоколи със следните основни функции:

- разделяне на полезните данни на блокове, клетки, пакети, фреймове;
- прибавяне на хедър (заглавие), трейлър (опашка) и полета с данни за управление на мрежовата активност (рутиране, приоритет, команди и др.);
- синхронизация, чрез която се определя началото/края на фрейма/пакета и се различава управляващата информация от полезните данни;
- адресиране на източника и получателя;
- интерфейс между мрежи с различни протоколи и архитектури;
- асемблиране на получените в приемника пакети според реда им;
- откриване и корекция на грешки чрез допълнителни контролни битове, установяване на липсващи пакети и пр.;
- капсулиране на пакети от даден протоколен тип в пакети от друг тип се цел преминаване през различни междинни мрежи;
- криптиране и компресия на данните с цел защита и намаляване на обема им;
- рутиране на пакетите и контрол на потока, за да се избегне задръстване и загуба на данни;
- контрол на установяване и разпадане на връзката, таксуване и др.

В компютърните мрежи се използват голям набор комуникационни протоколи. Причините са развитието на технологиите, особеностите на преносната среда, различните приложения и услуги, както и многото стандартизиращи организации - ANSI (American National Standards Institute), ISO (International Organization for Standardization), ETSI (European Telecommunications Standards Institute), CCITT (Consultative Committee for International Telephony and Telegraphy), ITU (International Telecommunication Union), IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers), IETF (Internet Engineering Task Force), IANA (Internet Assigned Numbers Authority), ICANN (Internet Corporation for Assigned Names and Numbers), IEC (International Electrotechnical Commission), EIA (Electronics Industries Alliance) и др.

Телефонът („теле“ далече, „фоне“ звук, гръцки) е електромагнитна комуникационна техника за пренос на човешки глас. Връзката се установява бързо, което е особено важно при спешни повиквания (полиция, пожар, доктор). Може да се използва от всеки без специална подготовка. Преди появата на радиоразпръскването чрез телефон се предават борсови, парламентарни и политически новини, опери, театри и концерти.

Класическите телефонни системи (POTS, Plain Old Telephone Service) са проектирани да пренасят аналогово глас, а по-късно - и факс. Първите компютърни комуникации през 50-те години на XX век са през телефонните линии. Абонатните линии се използват и днес за достъп до интернет, а високоскоростната преносна цифрова телефонна мрежа служи за пренос и на интернет данни. Модерната телефонна мрежа е мултимедийна среда за пренос на глас, образ, видео и данни в цифрова форма с гарантирано качество. Телефонните централи (ТЦ) служат за връзка между милиардите телефони, факсмашины и компютри. Заедно с преносната среда (медна, оптична и микровълнова) те са гръбнакът на глобалната публична телефонна мрежа (PSTN, Public Switched Telephone Network). Създавана повече от 130 години, тя еволюира от аналогова гласова мрежа в глобална интелигентна цифрова мрежа с широк спектър услуги, управлявана със сложни компютри и софтуер. Безжичните мобилни мрежи и компютърните мрежи също разчитат на PSTN за връзка между базовите станции и сървърите. Три са основните функции в класическата ТЦ комуникация, сигнализация и управление. Комуникацията изгражда връзка между абонатите през абонатни линии, съединителни линии и комуникационно поле чрез интерфейс, наречен линиен комплект. Специални разпределителни рамки служат за свързване на многобройните абонатни линии. Сигнализацията и управлението служат за изграждане и контрол на връзките. ТЦ са разположени в стабилни сгради, устойчиви на природни въздействия и други атаки. Батерии с голям капацитет поддържат работата при спиране на тока.

За изобретател на телефона официално се счита Александър Бел. Обикновено това са личности, които първи публикуват, демонстрират или получават патентни права. Но трябва да се признаят и оценят усилията и резултатите на много учени и изобретатели преди и след тях.

Йохан Райе конструира уред за пренос на звук на телеграфен принцип (1861). Предавателят е мембрана, свързана с единия полюс на чувствителен прекъсвач на електрическа верига. Вибриращата от звука мембрана отваря и затваря контакта, преобразувайки звуковите вълни в импулси. Приемникът работи на принципа на магнитострикцията - дълъг железен цилиндър, поставен в електромагнитното поле на приеманите импулси се удължава и свива. Тези движения се предават на резонаторна кутия и генерират звукови вълни. Поради импулсия характер на преобразуването, телефонът на Райе пренася човешката реч неразбираемо.

Италианецът Меучи продължава да се счита като изобретател на телефона, но твърденията са по-скоро емоционални и не са подкрепени със сериозни доказателства. Безспорно той се е занимавал с пренос на звук на разстояние. През 1871 г. подава в САЩ предварителна заявка за патент за подобен уред, но в документа не се споменава за типичните за телефона мембрана и електромагнитно преобразуване. В чертежа е показана само една проводникова връзка между предавателя и приемника. Няма писмени доказателства, че са правени публични демонстрации на устройството. През 1874 г. той не подновява заявката си за предварителен патент. Твърденията, че бил много беден и нямал \$10 да поднови заявката не са сериозни, защото в този период той е платил за няколко други патента.

Телефонът на Бел. Фамилията на Бел се премества от Шотландия в Канада в 1870 г. По-късно Бел става професор по гласова психология в Бостънския университет. През 1873-74 г. заедно с Уотсън се занимават с хармонична телеграфия. Наименованието на патента на Бел №174465 от 7 март 1876 е „Усъвършенстване на телеграфията“ и се отнася до акустичен телеграф за едновременно предаване на няколко сигнала по една линия. В края на текста са претенциите за телефона: „Метод телеграфен пренос на гласови и други звуци чрез предизвикване на електрически вълни, подобни по форма на вибрациите на въздуха, които съпровождат гласовите и други те звуци“. За демонстрацията Бел и Уотсън разработват електромагнитна конструкция на микрофон/говорител за говор и чуване. Около единия полюс на силен пръчковиден магнит е навита малка бобинка, пред която е поставен тънък мембранен диск от желязо. При говор тя вибрира в магнитното поле и променя течащия през бобинката ток. При слушане променливото електромагнитно поле кара мембраната да вибрира без външен енергиен източник. На изложба във Филадельфия през юни 1876 г. телефонът на Бел става истинска сензация. След два месеца е проведен и първият далечен телефонен разговор на разстояние 16 km в семейния чифлик на Бел в Онтарио, Канада. През 1877 г. най-мощната комуникационна компания в света е телеграфният монополист на САЩ Western Union (WU). Бел предлага на WU патента си за сумата \$100 000 (\$2,2 мил. /2013), но те отказват. Тогава Бел, неговият тъст, Уотсън и др. основават телефонната компания ВТС (Bell Telephone Company), по-късно преименувана на NBTC (National BTC) и ABTC (American BTC). Много скоро фирмата WU осъзнава грешката си и започва да изработва телефони на основа на приемника на Грей, микрофона на Едисон и др. Дори WU основава телефонна компания и през август 1878 г. открива телефонна централа в Ню Йорк. През септември 1878 г. ВТС завежда дело срещу WU за нарушаване на патентните права. След една година WU разбира, че губи делото и че телеграфните линии не стават за телефония. На 10 ноември 1879 г. е подписано споразумение, в което Бел е признат за изобретател на телефона, WU продава на NBTC телефонната си мрежа с 56 000 абонати и дава правата си за ползване на телефонните си изобретения (включително микрофона на Едисон). От своя страна NBTC се задължава да плаща на WU 20% от събираните такси в продължение на

17 години и да не оперира с телеграфия в САЩ. Патентът на Бел не бил оспорван 17 месеца. Но след като се изяснило, че това е голям бизнес, много хора започнали атаки. За 11 години Бел участва в около 600 съдебни дела, които с много малки изключения спечелва. Около 1885 г. патентното бюро на САЩ прави пълен преглед на всички телефонни патенти и потвърждава първенството на Бел.

Електронната поща (на английски: electronic mail), съкратено е-поща или имейл (email или e-mail), е метод за обмен на цифрови съобщения през Интернет или други компютърни мрежи. Исторически електронната поща се е изпращала директно от един потребител към друг компютър. Това налагало и двата компютъра да са онлайн по едно и също време. Съвременните системи за електронна поща се базират на модела съхрани-и-препрати. Имейл сървърите приемат, препращат, доставят и съхраняват съобщения по всяко време. Потребителите вече не е необходимо да бъдат на линия по едно и също време, а трябва само да свържат за кратко, обикновено към имейл сървър, за колкото е необходимо, за да се изпратят и получат съобщенията. Дадено имейл съобщение се състои от два компонента, заглавие на съобщението и тялото на съобщението, което е всъщност съдържанието на имейла. Заглавието на съобщението съдържа контролна информация, в това число поне имейл адреса на изпращача и един или повече адреси на получателя. Обикновено има и допълнителна информация като тема на писмото. Първоначално имейлите се ползват само за текстова комуникация, по-късно започват да предават мултимедийно съдържание посредством прикачване на файлове от различно естество – процес, който е стандартизиран от RFC 2045 през 1996 г. до RFC 2049. Заедно, тези RFC започват да се наричат Многоцелеви добавки към Интернет поща, (на английски: Multipurpose Internet Mail Extensions) или съкратено MIME. Историята на съвременните, глобални Интернет услуги за електронна поща започва още в началото на ARPANET. Стандарти за кодиране на съобщения в електронна поща са предложени още през 1973 г. (RFC 561). Преминаването от ARPANET към Интернет в началото на 1980 г. създава основата на сегашните услуги. Едно писмо, изпратено в началото на 1970 г., изглежда доста подобно на едно такова, изпратено по Интернет днес. Мрежово-базираната електронна поща първоначално се обменя по ARPANET посредством разширения към Протокола за пренос на файлове (File Transfer Protocol, FTP), а сега това става чрез Simple Mail Transfer Protocol (SMTP), публикувано за първи път като Интернет стандарт 10 (RFC 821) през 1982 година. В процеса на транспортиране на електронни съобщения между системи SMTP обменя параметрите за доставяне посредством пакет към съобщението, който е отделен от самото съобщение (заглавна част и тяло). В началото на 2011 г. броят на регистрираните имейл акаунти е 3,146 млрд. електронна поща. Електронната поща е предшественик на Интернет и дори играе важна роля при неговото възникване. В началото на 1960-те години се появяват първите системи, позволяващи едновременен достъп на множество потребители до един и същ мейнфрейм компютър чрез отдалечени терминали. Електронната поща възниква през 1965 г. като средство, използващо тези възможности за обмен на информация между потребителите. Година по-късно вече е възможно съобщенията да се пренасят на различни компютри чрез създадена между тях мрежа. Възникналият през 1969 г. предшественик на съвременния Интернет, ARPANET, изиграва огромна роля за развитието на електронната поща. През 1971 г. е създадено първото приложение за електронна поща, предназначено за работа чрез ARPANET, и е утвърдено използването на знака @, за да се отдели името на потребителя от името на компютъра в адреса на електронната поща. През 1972 г. протоколът FTP е адаптиран, така че да улесни предаването на имейл съобщения. Появяват се първите приложения, включващи основните функции, използвани и днес — команди за отговор и препредаване на съобщенията. Те значително допринасят за нарастването на популярността на електронната поща и скоро тя се превръща в една от основните услуги в ARPANET. През 1977 г. е публикуван RFC 733 - първият стандарт, поставящ си за цел унифицирането на

услугите за електронна поща в ARPANET. През следващите години надеждното предаване на електронна поща става един от водещите мотиви за разработването на протоколите TCP/IP, основата на съвременния Интернет. През 1982 г. RFC 733 е заменен от новия стандарт за електронна поща RFC 822, в който за пръв път е описан и синтаксисът на имената на домейни. По същото време е издаден и RFC 821, дефинирайки протокола SMTP, насочен специално към електронната поща заместител на FTP, който и днес е основният стандарт за пренос на електронна поща. В края на 1980-те години се появяват първите комерсиални услуги, предоставящи достъп до електронна поща, които стават масови след 1993 г.

Как трябва да бъде създаден и конструиран един имейл?

За да е успешно едно електронно писмо, то трябва да съдържа информация, от която се нуждае получателят. Нужно е владеене на различни стилове за писане на e-mail според предназначението им; стилът на писане до непознат човек е различен от този до стар познат. Кой от тях да се използват зависи както от взаимоотношенията с получателя, така и от заеманата от него позиция, опита му и перспективите за бъдещите взаимоотношения, както и от предмета на писмото. Етикетът изисква още на електронното писмо да се отговаря в рамките на работния ден или денонощие. В случай, че се изисква проучване и търсене на данни от различни източници, добре е да се изпрати писмо, в което да се съобщи в какъв срок ще бъде предоставена изискваната информация.

Социалните мрежи, които днес са неразделна част от смартфоните и компютрите ни, имат една обща насоченост и начин да свързват потребителите, позволявайки им да комуникират по различен начин.

Онлайн социалната мрежа: платформа за изграждане на социални взаимоотношения между хора, които споделят общи интереси, дейности, история или познания.

Видовете социални мрежи са социални мрежи, базирани на съдържанието, и социални мрежи, базирани на връзките между отделните потребители. При Friendster – 2002 потребителите на услугата могат да си избират кръг от „приятели“ и да сортират кого допускат в профила си чрез специални филтри. LinkedIn е базиран на спецификата на бизнес комуникациите. Twitter позволява на своите потребители да изпращат и четат кратки съобщения, ограничени до 140 знака. Facebook – 2004 е основан за социални мрежи за специфична аудитория. YouTube е най-известният пример за място в Интернет, където потребителите могат да споделят видео клипове не само музикални, но и такива, които са направени в домашни условия. Накратко, уеб сайтовете за видеосподеляне позволяват публикуването на видео клипове от всички, а също така дават и свободен достъп до тези клипове на останалите потребители.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

След развиването на технологиите електроните комуникации навлизат в нашия живот. Ние като потребители на тези нови технологии трябва да се научим да комуникираме с тях. Днес в това забързано време, благодарение на развитието на технологиите, можем бързо и лесно да проверим имейл, да направим интернет плащане, преведем пари по банка и ред други услуги, достъпни в едно малко смарт устройство. Новите технологии наложиха необратими промени в бизнес комуникациите – от деловата кореспонденция с клиентите до вътрешно и външнофирмените комуникации на организацията. Бизнесът и мениджърите все по-рядко използват кореспонденция по класическата поща и факс за сметка на електронната поща, защото тя не ограничава получаването и изпращането на писма, документации, графики, илюстрации и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Братанов, П. Комуникация и управление. Медиите като институция. София, 2011 г.
2. Георгиева, Н. Бизнес комуникации, изд. Стено, Варна 2009 г.
3. Иванов, М. и др. Интернет за всички, изд. "Аксиос", Шумен, 1997 г.
4. Тренков, Й. Енциклопедия на електрониката, 2010 г.
5. <http://www.dnevnik.bg>



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

MEDIA AND PUBLIC COMMUNICATIONS

Ivan Boyanov

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: To this day, the media remains one of the most effective ways to communicate and present as much information as possible to a larger mass of people. Through the exchange of information in the form of written or oral messages, the connection and exchange of ideas takes place, which hides the essence of the communication process. Undoubtedly, the media, to one degree or another, have an impact on public opinion according to the views and goals of their owners, as well as according to the tastes and abilities of professional and creative teams.

Keywords: communication, media, information, information environment.

МЕДИИ И ОБЩЕСТВЕНИ КОМУНИКАЦИИ

Иван Боянов

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите

Резюме: Медиите и до ден днешен си остават един от най-ефективните начини за комуникиране и представяне на възможно най-много информация на по-голяма маса от хора. Чрез обмен на информация под формата на писмени или устни съобщения се осъществява връзката и размяната на идеи, в което се крие същността на комуникационния процес. Медиите безспорно в една или друга степен оказват своето въздействие върху общественото мнение според възгледите и целите на техните притежатели, както и според вкусовете и възможностите на професионалните и творческите екипи.

Ключови думи: комуникация, медии, информация, информационна среда.

ВЪВЕДЕНИЕ

Днес много хора започват да осъзнават, че добрите комуникационни умения не са само ключът към добрият бизнес, но също така ключът към добрият живот. Ако човек не може да комуникира мислите и идеите си правилно, той/тя няма да спечели нищо в този свят. Как да общуваме е нещо, което учим в най-ранна възраст и ако не го научим правилно ще ни тежи цял живот. Няма да успеем да постигнем желаните успехи в личен и професионален аспект. Изложени сме на по-голяма опасност да придобием лоши навици, да се чувстваме неудобно, да водим трудно разговори с хората, да избягваме конфликти и аргументи и да седим тихо и смирено. Комуникацията е основна функция, от която зависи успехът на всеки бизнес.

Комуникация е процес, чрез който двама или повече души си споделят информация и споделят нейния смисъл. Терминът “комуникация” се използва за означаване на научната област и на съвкупността от дейности, свързани с нея.

Медиите и до ден днешен си остават един от най-ефективните начини за комуникиране и представяне на възможно най-много информация на по-голяма маса от хора. Чрез обмен на информация под формата на писмени или устни съобщения се осъществява връзката и размяната на идеи, в което се крие същността на комуникационния процес. При осъществяването на корпоративно комуникационната стратегия и тактика работата с медиите има особено място и важно значение. Комуникацията е обособена управленска функция, помага да се установят и поддържат взаимни връзки, разбиране, приемане и сътрудничество между организацията и нейните публики. Цел на медийната комуникация е чрез масмедииите да разпространява всякаква по вид информация (знания, духовни ценности, морални и правни норми и т.н.) сред широк кръг от анонимни потребители и да им въздейства по съответния начин.

Комуникациите са сред най-значимите и съществени процеси в съвременното общество. Добрата комуникационна функция е предпоставка за създаване на основа за разбирателство между социалните субекти, между организациите и техните публики, между представителите на различни социални групи и отделните индивиди. Универсалността на комуникацията в съвременния свят значително усложнява нейното осмисляне. Затова комуникацията е проблем, изучаван от различни науки, при това нито една от тях няма потенциала да обхване процеса във всички негови измерения.

КОМУНИКАЦИЯ И МЕДИИ

Медиите могат да бъдат разгледани в два аспекта - като комуникационен канал и като публика. Те могат да изразяват собствено мнение по всякакви обществени въпроси и факти, включително и за дадена организация, и да придобиват информация по всякакви канали, до които организацията може и да няма достъп и да не може да им повлияе – това също ги характеризира като публика. Медиите са мощен механизъм за формиране на мнение в широки обществени сектори, включващи и публиките на организациите – това медиите постигат с помощта на собствения си институционален авторитет на свобода и независимост на позициите и на отговорност за информиране на обществеността – една публика, чиито позиции по различните въпроси се отчитат и следят, тъй като могат да се окажат в пряко или косвено отношение към делата на организацията.

За да достигне до обществото какъвто и да е вид информация трябва да има добра информационна среда. Медиите са единствената, значима и достъпна, технологично оправдана възможност за реализиране на тази комуникация. Основното значение на медиите се подчертава в установяването и поддръжката на взаимни връзки, разбиране, приемане и сътрудничество между организацията и нейните публики. Посредством своята специфика на средства за масово осведомяване медиите приемат излъчените

информационни масиви и ги обработват единствено на техническо ниво, след което ги препредават в медийното пространство.

Медиите имат и друга функция в процеса на комуникация и тя е трансформирането на информация. След като бъде получена, тя се редактира съобразно провежданата от дадената медия редакционна политика. Трансформацията се изразява в подредбата на отделните части на информационния масив, чрез която се дава акцент на един или друг елемент от информацията - налагане на заглавия и подзаглавия, допълване на информацията с периферна тематичност за разглеждания конкретен въпрос. С други думи наблюдава се манипулиране на информационните масиви за разлика от първото проявление на медиите. Очакваният ефект тук е конструиране на общественото мнение по предварително заложи и желани рамки.

Медиите може да бъдат разгледани и като медиатори, провеждащи самостоятелна политика, съобразена със собствените им интереси. В резултат на това те имат реално въздействие върху случващото се в обществения живот. В този случай се наблюдава една манипулация върху общественото мнение. Това се изразява не само в техническа обработка и разместване на информацията, но и в „добавяне“ на информация към съществуващите актуални информационни масиви.

Промените в информационното общество налагат един различен поглед към медиите. Те вече не са единствено „средства за масова комуникация“, като медиатори те преминават в по-горно равнище на обществената комуникационна система и така успяват да балансират до голяма степен информационната среда.

Безспорно значение медиите имат за взаимоотношенията между организацията и нейните публики и изграждането и поддръжката на двупосочна комуникация между тях. От значение са за познанията, мненията, нагласите и поведението на публиките извън организацията, както от особено значение е въздействието върху тези фактори. Медиите имат главна роля и в установяването на нови и/или поддръжката на вече установените взаимоотношения между организацията и нейните публики.

Медиите се характеризират с огромно разнообразие на формите. Те са посредник с важни обществени функции в областите на културата, развлечението и информационния обмен. Те формират и един от най-бързо растящите пазари. При това техните форми се асоциират и с широк спектър от разнообразни функции, които също така могат да бъдат основание за едно или друго структуриране. В най-общ план обаче към структурирането на медиите са приложими три подхода: сетивен, технологичен и икономически, като съответно всеки един има своите особености. В първия случай медийното послание приема форма на текст, образ, звук и символ. При технологичния подход най-популярно е разграничението между класически или конвенционални медии и нови медии. Към първите се отнасят радиото, антенната телевизия, книгата, печатът, а към вторите - спътниковата и кабелната телевизии, видеотекстът, електронните вестници на бъдещето, комуникационните мрежи и др. На трето място, икономическият подход се ръководи преди всичко от организационно-управленски особености във функционирането на медиите, а също така и от някои икономически съображения.

Медиите безспорно в една или друга степен оказват своето въздействие върху общественото мнение според възгледите и целите на техните притежатели, както и според вкусовете и възможностите на професионалните и творческите екипи. Настъпващите обрати и неочакваните събития в общественото битие обаче провокират журналистите да реагират мигновено и да вземат нестандартни решения, с което те преодоляват понякога упражнявания върху тях контрол и дори отстояват собствени позиции.

Много важно място при комуникацията с медиите заема контролът. Основната идея е не да бъде налагана цензура, а точно и ясно да бъдат определени правилата за действия на журналистическото съсловие. Този тип регулация включва нормативни

правила и закони, изготвени от държавата. Много важна роля тук имат и журналистите - техните норми на поведение.

Медиите не могат да съществуват вече едностранно, залагайки само на един метод за информиране. Конвергенцията на медийното пространство е неизбежна и има за цел приобщаването на по-голяма аудитория, адаптиране към третото ниво на комуникация, в което аудиториите стават и източници и създатели на медийни съдържания.

Революцията в технологиите, и особено в комуникациите, играе централна роля в настъпилите процеси на конвергенция. Компютърните мрежи, електронните медии, телефонът, факсът позволяват почти непосредствен контакт, независимо от тяхното разположение на земята и от държавните граници.

Технологичната революция, както по всичко изглежда, е глобална. В основата ѝ са комуникациите от всякакъв вид, и най-вече телекомуникациите. Глобализацията премахва разстоянията, границите за производство на стоки и услуги и тяхното пренасяне. Това не би могло да се реализира без възможността да се комуникира и да се обменят писмени документи, електронна поща, пренасяне на данни и Интернет. В технологичен план това става възможно чрез конвергенцията на медии, телекомуникации и изчислителна техника. Понятието „комуникации“ е аналог на телекомуникациите в днешния свят. Очаква се бъдещето да принадлежи на единна и универсална телекомуникационна мрежа за всички видове трафик и цялата гама от услуги.

Едно от най-мощните и влиятелни средства за масова комуникация безспорно е телевизията. Поради своите изключителни качества и възможности тя е уникално явление, предоставящо всеобхватни разпространители на актуална информация за новите събития, явления и факти от заобикалящата ни действителност.

Телевизията представлява технология за приемане и предаване на изображения на разстояние посредством радиоелектронни устройства. При нея е приет принципът на последователно предаване на елементите на изображението. В мястото на предаване те се преобразуват в последователност от електрически сигнали, предават се по свързочен канал до мястото на приемане, където се извършва обратното преобразуване. Приложенията на телевизията са многостранни – като средство за комуникация, за научни, технически и образователни цели, като източник на развлечение.

Бурното развитие на техниката и информационните технологии в края на ХХ и началото ХХІ век осигурява нови канали за комуникации. Те постепенно изместват класическите начини за получаване на новини. Без съмнение телевизията все още има предимство в световен мащаб. Но печатните медии и радиото отстъпват на компютрите и технологичните нововъведения, които чрез Интернет предлагат достъп до всякакъв тип информация. Бързо нарастващата технологична мощ и вливането на все повече средства в новата аудиовизуална среда на комуникацията, мрежата и онлайн медиите дават силен тласък на новите социални процеси. Защото онлайн медиите, наред с другите аудиовизуални средства за масова комуникация, са средство за въздействие, популяризиране и налагане на множество ценности, морални норми на живот и начин на потребление. Бързото разширяване на медийното многообразие и растящата популярност на „виртуалните светове“, където обменът на информация съществува на явно по-високо равнище, прави необходимостта да бъдат разбрани новите медийни технологии и бъдещето на утвърдените медии.

Медиите съществуват от много време, но епохата и господството им се установява със сливането на медии, компютри и телекомуникации - епоха, в която социалният и културният живот е проникнат от медиите. Медийната теория бавно, но сигурно измества, а някои учени дори твърдят, че асимилира, социалната и културната теория. В този контекст, медиите не могат да означават единствено средства за масова комуникация, те са много по-широка категория. Те превръщат нашето общество и култура в медийно общество и медийна култура. Най-новата медия интернет обаче доказва, че не е просто

породното звено от комуникационния процес, а обхваща цялата комуникация, ставайки едновременно среда и средство. Там медийната комуникация е многостранна – от един към един, от един към много, от много към много. Основните принципи на работа в Интернет са равнопоставеността на участниците, компактност и незабавен достъп до информационните източници, скъсяване на времето и преформулиране на пространството и не на последно място - икономичност на средствата. Напредъкът на технологиите върви паралелно с този на медиите, това рефлектира върху обществото и го тласка към еволюция. С появата на интернета идват и така наречените блогове, които подобряват ефекта на комуникационния мениджмънт.

Според Руси Маринов комуникационният мениджмънт е процесът на управление на комуникацията в една организация. Състои се в съвкупност от процедури, правила, подходи и поведенчески стилове за ефективно управление на определени процеси, противоречия и конфликти в определена организационна структура с цел заемане на добри стратегически позиции и утвърждаване на собствени комуникационни и управленски стандарт. Комуникационният мениджмънт е нещо повече. Той има пряк принос за създаването на стойност, когато стратегически и дългосрочно гради доверие, репутация, марково име, организационна култура и променя положително други структури. Това са така наречените „меки фактори“ за растежа на предприятията. В много предприятия, и особено в медийните организации, нематериалните ресурси са по-ценни от материалната база. За медиите е важно натрупването на човешки капитал и инвестицията в хората е сред най-важните задачи на комуникационния мениджмънт в тях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитието на информационната и комуникационна технология предизвиква значителни промени в обществото. Извършват се няколко промени: на първо място се извършва технологична революция с появата на нови продукти и нови услуги, което води до отраслова конвергенция и поява на нови индустриални ниши, и накрая може да се каже, че тези различни промени ще повлияят в голяма степен на състоянието на икономиката и производството и в още по-голяма степен на живота на гражданите, най-вече на отношенията им с администрацията, или накратко ще окажат влияние върху функционирането на обществото. Като основна цивилизационна форма те се развиват в рамките на общите закономерности преди всичко на интелектуалното производство. Но същевременно са неотделимо свързани с индустриалното и социалното производство. Те са своеобразен синтез на жизнената дейност на човека и обществото и се развиват под въздействието на трите нейни основни форми - индустриално, интелектуално и социално производство.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асенов, К. Глобализация, урбанистична хипертрофия и икономическо развитие. *Proceedings of the International scientific and practical conference “Bulgaria of regions’2019”*, 39-46.
2. Буркарт, Р. Наука за комуникацията. В. Търново, 2000.
3. Маринов, Р. Комуникационни стратегии. С., 2004.
4. Маринов, Р., Стратегически комуникационен мениджмънт. София, 2005.
5. Молецке, Х., Психология на масовите комуникации, изд. „ЛИК“, С., 1995.
6. Райков Здр. Публична комуникация, изд. Дармон, С., 1999.
7. Райков, Здр. ПР - технология на успеха, С., Дармон, 2003.
8. Фидлър, Р. Медиаморфоza. Да разберем новите медии, 2005.
9. Asenov, K., Arabska, E. Globalization and social justice in a sustainable world. *III. International conference on awareness Proceedings, 5-7 December 2019, Canakkale, Turkey*, 11-22.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

THE ROLE OF THOMAS COOK FOR THE DEVELOPMENT OF MODERN MASS TOURISM

Irina Dimitrova

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: Tourism as a mass movement is something we are used to and is accepted as a normal activity of the human being, which generates transfers of millions of people and in the same way produces millions of benefits for the sector. But despite the knowledge that we are supposed to have today, this is still a relatively recent phenomenon and it is very interesting to look for a study of its origin, the beginning of everything. The greatest contribution to the development of mass tourism, as we know it today, is made by Thomas Cook. He stands out as one of the first tour operators and founder of one of the most important travel agencies in the world.

Keywords: Thomas Cook, tourism, mass tourism.

РОЛЯТА НА ТОМАС КУК ЗА РАЗВИТИЕТО НА СЪВРЕМЕННИЯ МАСОВ ТУРИЗЪМ

Ирина Димитрова

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Туризмът като масово движение е нещо, с което сме свикнали и се приема като обичайна дейност на човешкото същество, която генерира трансфери на милиони хора и произвежда по същия начин милиони ползи за сектора. Но въпреки познанието, с което се предполага, че разполагаме днес, това все още е сравнително скорошно явление и е много интересно да се търси изследването на неговия произход, началото на всичко. Най-голям принос за развитието на масовия туризъм, така както го познаваме днес, има Томас Кук. Той се откроява като един от първите туроператори и основател на една от най-важните туристически агенции в света.

Ключови думи: Томас Кук, туризъм, масов туризъм.

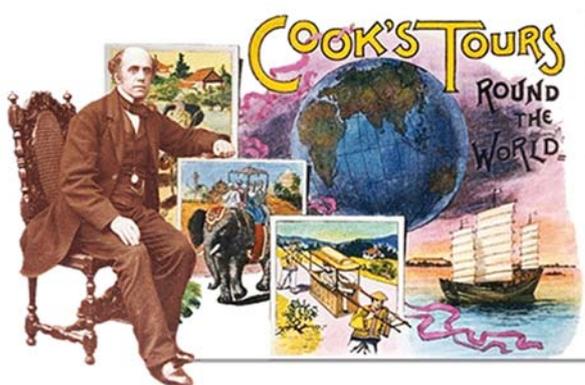
ВЪВЕДЕНИЕ

Туризмът като масово движение е нещо, с което сме свикнали и се приема като обичайна дейност на човешкото същество, която генерира трансфери на милиони хора и произвежда по същия начин милиони ползи за сектора. Но въпреки познанието, с което се предполага, че разполагаме днес, това все още е сравнително скорошно явление и е много интересно да се търси изследването на неговия произход, началото на всичко.

Ако сравним туризма с други сектори като търговията, строителството, храните или промишлеността като цяло, ще видим, че това вероятно е секторът, който е напреднал най-много за най-малко време, класирайки се на челните места в много страни като източник на доходи и генератор на заетост.

Въпреки че пътуването е дейност, която съществува от началото на човечеството, има много и различни мотивации, които са накарали човека да поеме по пътя, далеч от обичайното си местожителство до далечни, опасни и непознати места. В древни времена основната причина за пътуване е било търговска или религиозна. Хората започват да се снабдяват с продукти и материали от други страни или да посещават свети места, като по този начин задоволявали духовни нужди. Нямало е пътувания за удоволствие или любопитство, в името на знанието, освен в много редки случаи. Оттогава до днес начинът на пътуване се е променил коренно, но преди всичко целта и мотивацията му.

Най голям принос за развитието на масовия туризъм, така както го познаваме днес, има Томас Кук. Той се откроява като един от първите туроператори и основател на една от най-важните туристически агенции в света.

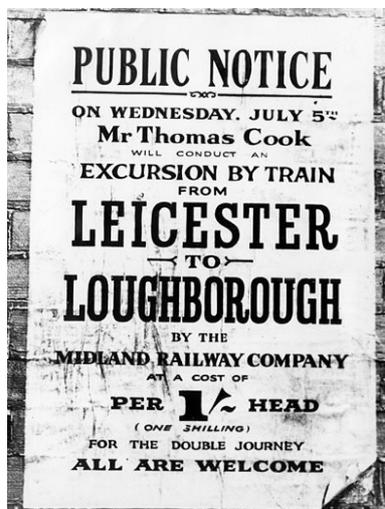


ТОМАС КУК И РАЗВИТИЕТО НА СЪВРЕМЕННИЯ МАСОВ ТУРИЗЪМ

Томас Кук роден в Мелбърн, Дербишър, Англия през 1808 г. На 10-годишна възраст той напуска училище и започва работа като помощник градинар. На 16 години той става баптистки проповедник и разпространява брошури със своите вярвания, като същевременно насърчава хората да проповядват като него. За да печели пари, той работи като дърводелец, докато продължава дейността си като член на баптистката църква. Тази религия е вариант на протестантството, която се характеризира, наред с други неща, с изключителния си консерватизъм и борбата си срещу консумацията на алкохол, която тя счита за едно от големите злини на обществото от онова време.

Точно това желание го е накарало да предприеме това, което се смята за първото организирано пътуване в историята. През юли 1841 г. той събира около 500 души и ги отвежда с влак до Loughborough (Лоубъро, Лъфбъроу), където се провежда важен конгрес на антиалкохолното общество. Така че първото пътуване, което организира Кук, е с рекламна цел, за да привлече повече съмишленици. Това пътуване, което е струвало по един шилинг на пътник, не му носи практически никаква печалба, по-скоро може да се счита за икономически провал, но в крайна сметка неговият интерес в основата си е бил

алтруистичен. Но това му помага да осъзнае потенциала, който се отваря пред него. През 1844 г. той постига споразумение с железопътна компания и подписва договор за превоз на пътници, при условие че има минимален брой.



Източник: <https://www.bbc.com/news/business-49789073>

На едно от тези пътувания през 1846 г. за първи път в историята на туризма Т. Кук използва екскурзовод. Той води около 350 души от Лестър до Шотландия и тогава започва своята основна дейност като организатор на екскурзии. Заедно с дейността си и с намерението да я рекламира, Кук започва да публикува месечна брошура „Екскурзиант“ с около 60 страници, в която разказва и подробно описва маршрута на всяко от пътуванията си. Поради тази причина създателят на първата туристическа агенция на планетата се счита и за предшественик на първото туристическо списание в историята.

За да осигури на бедната работеща класа достъп до пътувания, той договаря с компаниите специални цени за групи и други за индивидуални пътници. Това може да се счита за големия принос на Кук в туристическата индустрия: възможността за пътуване на всеки, превръщайки пътуването от луксозен артикул в услуга, достъпна за мнозинството. Това постижение е много специално, тъй като истинското начало на туристическата дейност е в момента, в който то започва да бъде масово явление и ако беше ограничено само до населението с висока покупателна способност, никога нямаше да се превърне в това, което е днес.

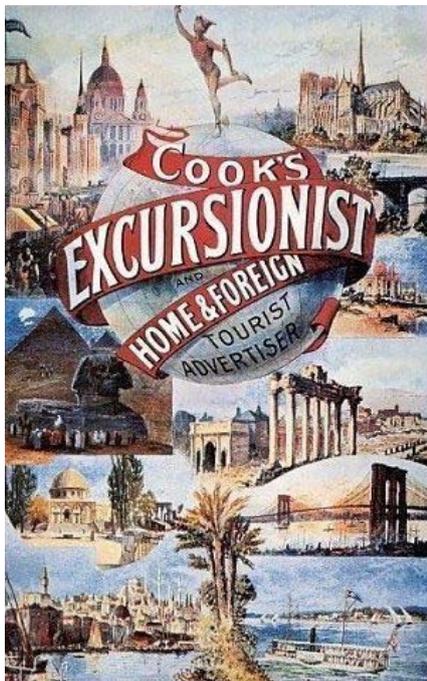
Въпреки успеха на новия му бизнес скоро възникват проблеми, които водят до фалит. Той обаче не спира усилията си. Кук предлага на няколко заможни земевладелци от Централна Англия да отворят замъците и парковете си за разглеждане от обикновените хора.

През 1850 г. Кук, който дотогава се е занимавал с групови пътувания, подписва договор с Голямата източна железница за продажба на билети за влак, продавайки по 500 билета на месец. Железниците му дават 30% комисионна. През същата година той създава първият в света рекламен плакат за туристически обиколки.

През 1851 г. се строи огромен павилион в Лондон, в който да бъдат провеждани търговски и промишлени изложби. Кук решава, че това изложение би представлявало голям интерес и след тримесечно обикаляне из цяла Англия в търсене на желаещи успява да организира пътуване за 165 000 души до Голямото изложение в Лондон. Естествено, това пътуване е било рекламирано в собственото му списание „Екскурзиант“.

През 1855 г. той прекосява Ламанша и посещава Париж. Това е първият задграничен маршрут, който Кук осъществява, но го подготвя детайлно. Сключва

договори със собственици на места за настаняване и транспортни средства и така осигурява спокойствието на туристите. В своя пътеводител той описва всички забележителности и също така ценни съвети за туристите.



Източник: <https://www.soloagentes.com/thomas-cook-el-primer-agente-de-viajes>

Бизнесменът започва да разширява кръгозора си и прави европейска обиколка в Холандия, Белгия, Германия и Франция. Маршрутът е следният: Харуич, Антверпен, Брюксел, Кьолн, Рейн, Страсбург, Париж, Хавър и Саутхемптън. Той бива толкова успешен, че е принуден да повтори това „турне“ шест седмици по-късно. Само около петдесет туристи са участвали в тези първи „обиколки“ в континента.

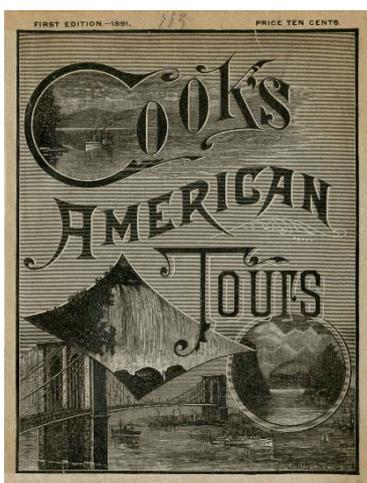
През 1863 г. организира обиколки из Холандия, Белгия, Германия и Франция. Спа центровете започват да стават модерни като прецедент за здравния туризъм. Томас Кук се възползва от този импулс и през 1863 г. организира първото пътуване в Швейцария, насърчаващо почивка и релаксация в природни условия. Тази експедиция има за цел да направи обиколка на Швейцария, преодолявайки всички пречки, съществуващи по отношение на комуникациите по това време. 130 англичани се записват в приключението, продължило 19 дни, и посещават Женева, Шамони, Интерлакен, Люцерн и Нюшател. Той затвърждава успеха си като европейски организатор на пътувания с тези първи туристи и хилядите, които са ги последвали, стават стимул за швейцарците да развият своя собствена индустрия за хотели и туристически транспорт.

През 1865 г. Т. Кук започва партньорство със сина си Джон Джонсън Мейсън Кук и нарича агенцията Thomas Cook & Son, считана за първата в историята. Отваря офис в Лондон и магазин, където продава информационни брошури, карти, куфари, телескопи, обувки и сувенири.

През същата година Кук организира първото пътешествие до друг континент. Освен че е първото пътешествие в Америка, то е и първото „Allinclusive“. „Allinclusive and independent travel“, през което туристът пътува самостоятелно, но агенцията отговаря за транспорта, храната, настаняването за определеното време и избрания маршрут. Също така организира и пътувания на американци до Европа.



Източник: <https://www.theheritagelab.in/in-pictures>



Източник: <https://www.pinterest.com>

Друг елемент, който спомага за неговия успех, е фактът, че тъй като това са били групови пътувания, повече жени са имали възможност да пътуват сами, без да се налага да се сблъскват с някакъв социален упрек.

През 1867 г. Кук създава „Талони за хотел“, които днес познаваме като туристически ваучери. Те представлявали отделящи се талони от специална чекова книжка, издадени от пътници и валидни за хранене в ресторант или за настаняване в хотел за една вечер, стига да имат споразумение с фирмата на Томас Кук.



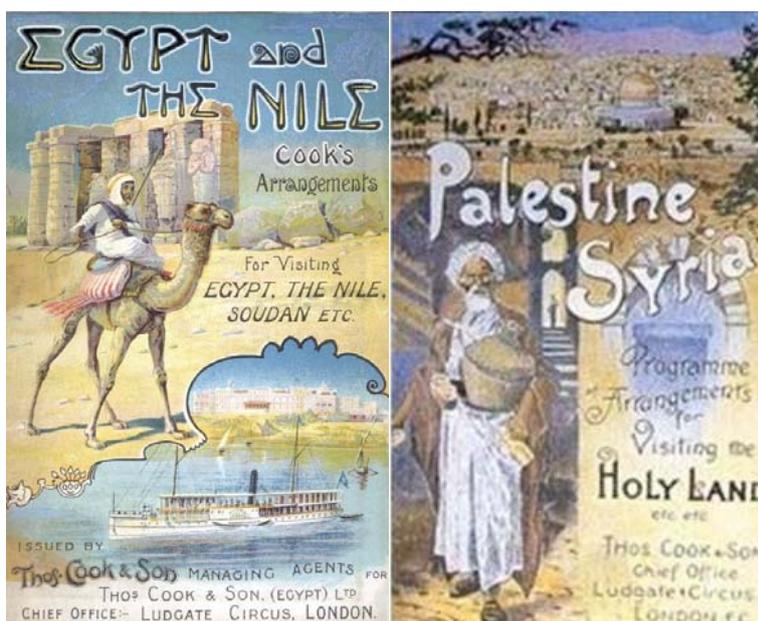
Източник: <https://www.dw.com/en/175-years-ago-the-first-package-holiday/a-19377143>

Кук е пионер в създаването на ваучерите за пътници, които позволяват на чужденците да не обменят валутите си в страната, в която се намират, тъй като туристическият агент вече се е погрижил да наеме услугите.

Успехът на компанията го мотивира да създаде широка мрежа от туристически агенции с централен офис в Лондон.

През 1869 г. той наел два парахода, за да организира обиколка на река Нил, и трябва да се отбележи, че тогава там не е имало хотели, затова смелите пътешественици се движели в голям керван, придружен от коне, мулета, палатки и преносими кухни.

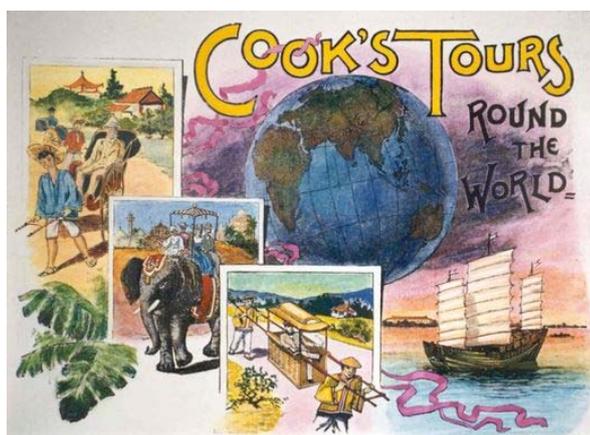
Друго от важните събития на Кук е осъществяването на първото околосветско туристическо пътуване, което той извършва през 1872 г. с група от 9 души, и което отнема 222 дни и именно това пътуване вдъхновява Жул Верн да напише известната си творба „Около света за 80 дни“. То стартира от Лондон, преминава с параход през Атлантическия океан, пресича Съединените щати с посещение на различни забележителности, прекосява с кораб и Тихия океан, а от Япония туристите се прехвърлят на Азиатския континент и завършват обиколката си с дълъг преход по Пътя на коприната през Китай, Индия, Близкия Изток и Европа.



Източник: <https://n9.cl/x8nfw>



Източник: <https://www.bbc.com/news/business-49789073>



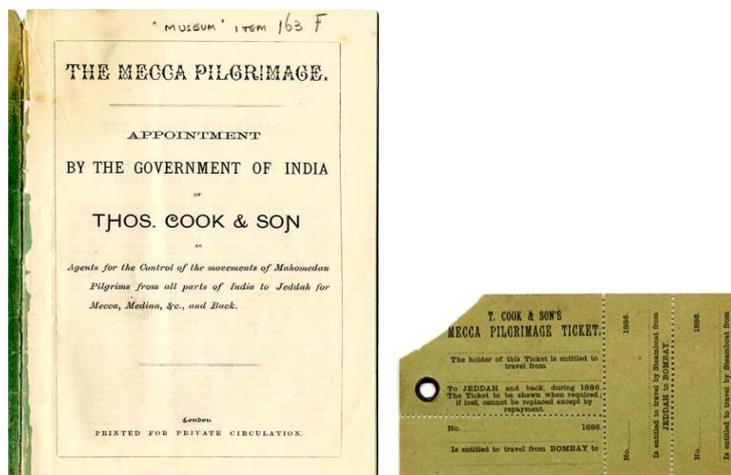
Източник: <https://www.facebook.com/pg/thomascooktourism>

През 1874 г. стартира така наречената по това време „циркулярна бележка“, истинският предшественик на „пътническият чек“ (в момента управляван от American Express) - тъй като тази циркулярна бележка е приета от банки, хотели, ресторанти и търговски къщи в различни части на света. Пътническите чекове днес се използват само в страни, където мрежата от банкомати не е много разпространена. Това са чекове, които могат да бъдат поръчани от банка с предварително определени суми, обикновено в чуждестранна валута. След като пристигнат, те могат да бъдат заменени за местни пари след заплащане на малка банкова комисионна. Понастоящем позволява наличността на пари във валутите: долар и евро.

Малко по-късно той включва други услуги в пътуванията си като преводачи и добавя към ваучера бележка „Около света“, която да помогне за настаняването в хотела. Този запис на заповед (документ, с който някой е длъжен да плати определена сума пари в определен момент), струва 200 гвинеи и се предлага като голям напредък и успех за туризма.

Thomas Cook & Son открива филиали и представителства през 1877 г. в Америка, Австралия, Индия и цяла Европа.

През 1878 г., годината, в която е основана първата италианска туристическа агенция, се изчислява, че около 250 туристически агенции вече работят по целия свят. Във всеки доходен бизнес конкуренцията бързо се появява и още през 1884 г. Хенри Уелс става първият сериозен конкурент на Кук в туристическия бизнес.



Източник: <https://www.cam.ac.uk/research/news/package-tour-to-mecca-how-the-hajj-became-an-essential-part-of-the-british-calendar>

Също през 1878 г. генерал-губернаторът на Индия помолил Кук да организира пътуване до Мека за поклонници. Въпреки различията в религиите, Кук не пропуснал тази възможност и това било началото на нов вид туризъм, а именно поклонническият. Подобно на християнските поклонници в Светата земя, хиндуистките мюсюлмани скоро се наслаждават на изключителната честност и отличните организаторски умения на Кук. Thomas Cook&Son практически получават монопол в Индия и скоро отворили нов клон в седалището си в Лондон специално за поклонници.

Тази година Томас Кук се оттегля от ръководството на фирмата, като го оставя в ръцете на сина си Джон Мейсън Кук.

През 1879 г. Кук създава собствена банка, която издава туристически чекове, кредитни писма и гарантира финансова стабилност на клиентите си.

През 1884 г. британското правителство се опитва да освободи генерал Гордън от Хартум (Судан) и Thomas Cook&Son транспортира британската армия по поречието на Нил.

През 1886 г. компанията става официален агент за пътниците на първите олимпийски игри от модерната ера, които се провеждат в Атина. И 120 години по-късно агенцията става спонсор на Олимпийските игри в Лондон през 2012 г.



Източник: <https://www.planetfigure.com/threads/a-day-in-history-mass-tourism-is-born.260590/>

По това време Кук вече имат цяла флотилия от круизни кораби.

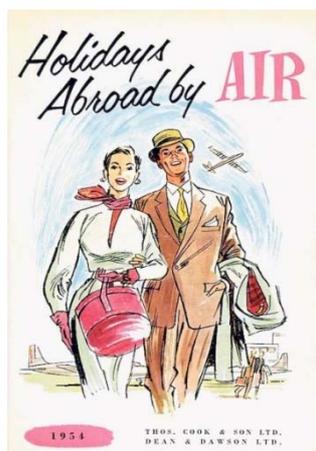
Томас Кук умира на 83 години през 1892 г., като оставя след себе си цяла една империя. Синът му остава начело на агенцията до 1898 г., когато също умира, и неговите синове наследяват бизнеса. Те въвеждат зимни спортове, ваканции, обиколки с автомобили и въздушни пътувания, като всички са доминирани от компанията на Кук.

През 1927 г. компанията Thomas Cook&Son Ltd. организира за първи път въздушно пътуване от Ню Йорк до Чикаго за дългоочакваното състезание по бокс в тежка категория Dempsey - Tunney.

Thomas Cook&Son остава в ръцете на семейство Кук до 1928 г., когато наследниците решават да я продадат на белгийската компания „Compagnie Internationale des Wagons-Litset des Grands Express Européens“, но те запазват името на агенцията.

С избухването на Втората световна война Thomas Cook&Son е национализирана от британското правителство като част от Британските железници, за да я спаси от нацистката окупация.

Следвоенните години се характеризират с туристически бум във Великобритания. За агенция Томас Кук това означавало да отведе почиващите на пакетни почивки в чужбина, но също така и до техния уелски ваканционен лагер в Престатин.



Източник: <https://www.telegraph.co.uk/travel/tours/history-of-thomas-cook>

Thomas Cook&Son е приватизиран отново през 1977 г. като Midland Bank става негов едноличен собственик. Успява да преживее рецесията от 70-те години като става свидетел на краха на няколко туристически фирми и засилва репутацията си на отлично обслужване като пуска схема за гаранция за връщане на парите през 1974 г.

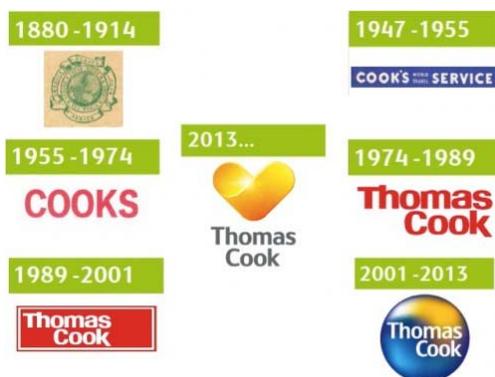
През 1992 г. е закупена от третата по големина германска банка Westdeutsche Landesbank.

Авиокомпанията Томас Кук е основана през 1999 г.

През 1996 г. Томас Кук придобива Sunworld (компания, посветена на предлагането на пълен набор от услуги), която в Обединеното кралство е четвъртата по големина по отношение на туристическите операции и най-голямата в Ирландия.

През 1997 г., година след като Томас Кук Он-Лайн е стартиран, Томас Кук се превръща в първата туристическа агенция на Обединеното кралство, предлагайки на клиентите по-лесен и удобен начин за пътуване, закупувайки ваканционни услуги, чуждестранна валута, пътнически чекове и ръководства онлайн. Това бива голямо конкурентно предимство за компанията, тъй като тя предлага на клиентите бонус, който други агенции не могат да предложат.

През 1999 г. Carlson Wagon Lit travel се слива с Thomas Cook, поемайки лидерството в цял свят.



Източник: <https://www.allthingsic.com/thomascook>

Следващият ѝ собственик през 2001 г. е друга германска компания, C&N Touristic AG, която бързо ребрандира целия бизнес като ThomasCook. И през 2007 г. компанията се слива с MyTravel - собственик на марките Airtours и Going Places - и става известна като Thomas Cook Group.

През своята дълга история 21-ви век е периодът, към който компанията най-трудно се адаптира. Дигиталната ера е революция в пътуванията. Интернет и разрастването на бюджетните авиокомпании направиха почивките по-евтини и по-достъпни от всякога. Пакетната почивка остава популярна, но клиентите са изключително чувствителни към цените - и маржовете на печалба на Томас Кук са малки.

След десетилетие финансови проблеми Thomas Cook, една от най-големите туристически групировки в света с продажби от 7,8 милиарда британски лири, 19 милиона годишни клиенти и 22000 служители, стигна до края на пътуването си и фалира през септември 2019 г.

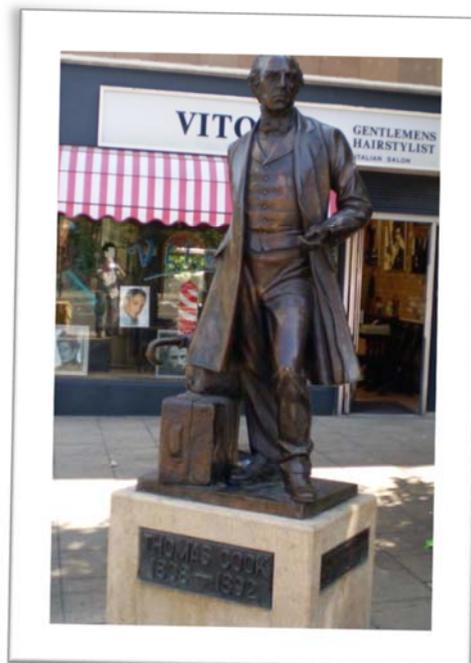
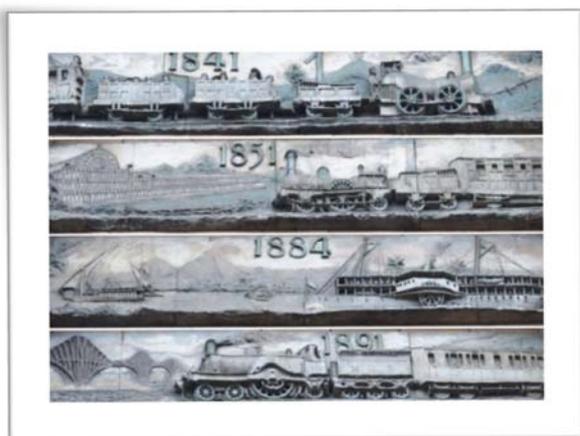
Туристическият гигант е оцелял след две световни войни, различни икономически кризи и управлението на шестима монарси.

Към днешна дата Томас Кук се завръща като онлайн туристически бизнес след придобиването на агенцията от Fosun Tourism Group (Китай). Това беше обявено още в началото на 2020 г. и вече се подготвя лято 2021 г.

Томас Кук има за цел да възстанови загубения пазар и да изгради отново имиджа си за клиента. В този смисъл компанията предлага с много маркетинг, възстановяване на суми за всички пътувания в случай, че карантината бъде отново наложена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Томас Кук - благочестив и въздържан човек, който вярвал във важността и правото на всеки да пътува. Той се смята за родоначалник на туристическите агенции и революционизира туристическия сектор по начин, че пътуването вече да не е привилегия, достъпна само за елита. Наследството на Кук е неоспоримо, въпреки че по негово време той не бива приет от висшата класа, защото не е от добро семейство. Нито му прощават, че е доближил предпочитаните дестинации на буржоазията до широката общественост.



Източник: <https://www.planetfigure.com/threads/a-day-in-history-mass-tourism-is-born.260590>

Може би най-интересното нещо за този просветен предшественик е неговата дръзка визия, когато е трябвало да се възползва от постиженията в началото на деветнадесети век, за да развие една от концепциите, която най-много повлиява на

промяната в нашето виждане за света: популяризирането на пътуването като проста развлекателна дейност, т.е. раждането на съвременния туризъм.

И макар в последната година туризмът да е най-засегнатият сектор в глобален план, делото на Кук по своему е променило света и е оставило дълбока дия в човешката история.

Въпреки пандемията, туристическият сектор се адаптира към новите нужди, за да привлече нов тип пътници. Пътешественикът на бъдещето ще има много несигурност, ще се нуждае от гаранции за здравето си и това на близките си по време на своите пътувания.



ЛИТЕРАТУРА

1. Левков, К., Великов, В. Въведение в туризма. ВУАРР, 2016 г.
2. Левков, К. Туроператорска, агентска и транспортна дейност. ВУАРР, 2017 г.
3. <https://profit.bg/kompanii/nachaloto-na-patuvaneto-kak-zapochva-istoriyata-na-thomas-cook/>
4. <https://www.lavanguardia.com/ocio/viajes/20190926/47649911471/thomas-cook-queiebra-178-anos-historia-fundador.html>
5. <https://www.finanzaspersonales.co/consumo-inteligente/articulo/quien-fue-thomas-cook-el-pionero-de-los-grandes-viajes-del-turismo-moderno/80124>
6. <https://www.planetfigure.com/threads/a-day-in-history-mass-tourism-is-born.260590/>
7. <https://www.preferente.com/noticias-de-agencias-de-viajes/thomas-cook-como-ot-la-marca-no-esta-muerta-296501.html>
8. <https://www.soloagentes.com/thomas-cook-el-primer-agente-de-viajes/>
9. <https://www.bbc.com/news/business-49789073>
10. https://www.facebook.com/pg/thomascooktourism/about/?ref=page_internal
11. <https://www.descubrir.com/thomas-cook-y-la-primera-agencia-de-viajes-de-la-historia/>



Ирина Милкова Димитрова е студент във ВУАРР, филиал Русе, IV курс, специалност „Икономика на туризма“. Работи като учител по испански език в СУ за европейски езици „Свети Константин-Кирил Философ“. Обича да чете и да пътува, говори испански, английски и руски език. Живяла е 15 години в чужбина, но преди четири се завръща отново в България. Започва да учи „Икономика на туризма“ заради страстта си към пътуванията, опознаването на различни дестинации и интереса към изучаването на езици. Любими учебни дисциплини - туристическите и компютърните.



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

RESOURCES FOR DEVELOPMENT OF URBAN CULTURAL TOURISM IN BERLIN

Veneta Friesinger

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: I chose this topic because of the growing importance of cities as tourist destinations in which recreational activities are created and consumed. Big cities have been the most important type of tourist destination in the world since ancient times. For example, the development of thermal springs in the Roman Empire or the Grand Tour in the 16th-18th centuries, when wealthy British youth toured the cultural centers of Europe to enrich their knowledge. Urban tourism is primarily a product of urbanization. The essence of this process is the concentration of population, production and service activities in cities. Globally, about 52% of the world's population lives in cities, and by 2030 it will reach 61%. In order to turn the city into a tourist destination, it is necessary to have an identity, cultural and historical heritage, infrastructure, accessibility, accommodation and places to eat, events - congresses, sporting events and more. The most important thing for urban tourism is the presence of all these elements in one place.

Keywords: urban tourism, cultural tourism, urbanization

РЕСУРСИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ГРАДСКИЯ КУЛТУРЕН ТУРИЗЪМ В БЕРЛИН

Венета Фризингер

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Избрах тази тема поради нарастващото значение на градовете като туристически дестинации, в които рекреационните дейности се създават и потребяват. Големите градове са най-важният вид туристически дестинации в света още от древността. Например развитието на селищата с термални извори в Римската империя или Гранд тур през 16-18 век, когато богати британски младежи, обикалят културните средища на Европа за обогатяване на своите знания. Градският туризъм е преди всичко продукт на урбанизацията. Същността на този процес е концентрация на населението, производството и обслужващите дейности в градовете. В световен мащаб около 52% от световното население живее в градовете, а до 2030 година ще достигне 61%. За да се превърне градът в туристическа дестинация е необходимо да притежава идентичност, културно-историческо наследство, инфраструктура, достъпност, средства за настаняване и места за хранене, провеждащи се прояви – конгреси, спортни мероприятия и др. Най-важното за градския туризъм е наличието на всички тези елементи на едно място.

Ключови думи: градски туризъм, културен туризъм, урбанизация.

ГЕОГРАФСКО ПОЛОЖЕНИЕ И ИСТОРИЯ НА БЕРЛИН

Съвременният ландшафт на Берлин е оформен под въздействието на ледниците, образували се по време на последната ледникова епоха. До 18 хилядолетие пр.н.е. територията на германската столица е била покрита от ледена покривка със средна дебелина от 100 m.

Поради местоположението си Берлин се характеризира с влажен континентален климат. Летата са топли, със сравнително високи температури 22-25°C и с най-ниски стойности от 12-14°C. Зимите са студени, със средна максимална температура от 4°C и средна минимална от -2 до 0°C.



Карта на релефа на Германия



Карта на Берлин - Бранденбург

По дължината на някогашната долина сега е разположено коритото на река Шпрее. Северозападната част на Берлин е разположена на платото Барним, а югозападните райони на града се намират на платото Телто. Район Шпандау се намира едновременно в долината на Шпрее, така и на Нойенското планинско плато. Притоците на Шпрее са Панке, Даме, Вуле и Ерпе. В район Шпандау, р. Шпрее се влива в р. Хафел, която пресича Западен Берлин в посока север-юг. Коритото на Хафел представлява ледников канал, образувал множество малки езера по дължина си, като Тегел, Голямо Ванзее.

С най-висока точка от 114,7 m са хълмовете Мюгелберг и изкуствено създаденият хълм Тойфелсберг. На около 70 km западно от границата с Полша германската столица е изцяло заобиколена от федералната провинция Бранденбург. Градът е с площ от 892 km², като разстоянието между най-източната и най-западната му част е 45 km, а между най-северна и най-южната – 38 km.

Берлин е най-големият град на Германия по площ и по население с 3769495 жители, а Берлин - Бранденбург с 6 млн. жители към 31 декември 2019 г.

За първи път Берлин е документиран през 12-ти век, разположен на пресичането на два важни исторически търговски маршрута. Той става столица на графство Бранденбург (1417–1701), Кралство Прусия (1701–1918), Германската империя (1871–1918), Ваймарската република (1919–1933) и Третия райх (1933–1945). През 20-те години е третата по големина община в света. След Втората световна война и последващата окупация от страните-победителки, градът е разделен; Западен Берлин стана де факто западногермански ексклав, заобиколен от Берлинската стена (1961–1989) и източногерманската територия. Източен Берлин е обявен за столица на Източна Германия, докато Бон става западногерманска столица. След обединението на Германия през 1990 г. Берлин отново се превърна в столица на цяла Германия.

Световен град на културата, политиката, медиите и науката. Икономиката му се основава на високотехнологични фирми в сектора на услугите, обхващайки разнообразна гама от творчески индустрии, научноизследователски съоръжения, медийни корпорации и конгресни зали. Берлин служи като континентален център за въздушен и железопътен трафик и има изключително сложна мрежа от обществен транспорт. Дом е на над 30 световноизвестни университети, всеки със своя собствена история, като Freie Universität Berlin е най-големият берлински университет с 34999 студенти. Метрополисът е популярна туристическа дестинация.

РЕСУРСИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ГРАДСКИЯ КУЛТУРЕН ТУРИЗЪМ В БЕРЛИН

Историята на Берлин оставя града с изключително еkleктична архитектура и сгради. Мощите от пруската епоха стоят една до друга, от ерата на Вилхелминий до съвременни стъклени фасади. Днес обликът на града се определя главно от ключовата му позиция в историята на Германия през 20-ти век. Всяко от националните правителства със седалище в Берлин инициира амбициозни строителни програми, като всяко от тях добавя свой характерен стил към архитектурата на града.

През 80-те години на XX век в Единбург е проведен първият симпозиум под мотото „Туризмът в големите градове и техните околности“. През май 1985 г. в Берлин се провежда втори симпозиум, организиран от Международния географски съюз, на тема „Туризмът в големите градове“.

Берлин е истинска Мека за любителите на културата - колоритен и пропит с история, необикновен и уникален.

Културно-исторически забележителности

Единственият европейски град, който има повече музеи от дъждовните дни! Има средно 99 дъждовни дни годишно, а музеи - около 170.

Островът на музеите е името на северната половина на остров, разположен на река Шпрее в Берлин. Островът получава името си, тъй като на него се намират едни от най-разпознаваемите и известни музеи на световно ниво.



Островът на музеите

Старият музей на острова е първият държавен музей в Германия открит за посетители на 3 август 1830 г. Сградата е внушителна. Арх. Шинкел създава един от най-добрите образци на немската класическа архитектура. В Стария музей са експонирани следните колекции: картинна галерия, графичен кабинет, антични скулптури, археологическа сбирка от малки предмети (антики), нумизматичен кабинет, музейна библиотека и гипсолеярна.

Независимо че сградата е много голяма, в нея не остава място за предвидените сбирки, затова се взема решение за построяването на *Новия музей*, който е проектиран от Фридрих Щюлер. Притежава изключителна египетска колекция, праистория и ранноисторическа колекция.

Националната художествена галерия е завършена през 1876 г. и отново е творение на Фридрих Щюлер. В нея има класическа, романтична колекция, импресионизъм и ранен

модернизъм. Една от най-големите в света и често е сравнявана с Лувъра в Париж и Ермитажа в Санкт Петербург.

Голям принос за развитието на германското музейно дело има Вилхем фон Боде. Той работи в музеите от 1872 г., а от 1905 г. е главен директор на музеите в Берлин. Високият професионализъм на Боде дават възможност в началото на XX век Берлин да се превърне в един от световните музейни центрове.

През 1877-1881 г. се изгражда самостоятелна сграда на *Музея за приложни изкуства*. През 1886 г. е открит и новопостроеният *Етнографски музей*.

За периода 1897-1903 г. се изгражда *Музеят „Кайзер Фридрих“*. Той е открит на 14 октомври 1904 г. По късно този музей е преименуван - Вилхем фон Боде, в памет на забележителния изкуствовед, създател на своя научна школа. Един от най-интересните експонати в този музей е фасадата на пустинния дворец Мшата, подарен от Турския султан през 1903 г.

Последният музей от комплекса е завършеният през 1930 г. - *музей Пергамон*. Той съдържа исторически значими здания от Пергамон, Вавилон и др.

По време на Втората световна война германските музеи понесат много щети, но особено тежки са те за музеите в Берлин.

През 1999 г. Музейният комплекс е включен в списъка за историческо наследство на ЮНЕСКО. Германската столица бе удостоена и със званието „Град на дизайна на ЮНЕСКО“. Берлин принадлежи към мрежата от творчески градове на ЮНЕСКО.

Всички музейни сгради на този остров, с изключение на Националната художествена галерия се свързват с покрити коридори и по такъв начин дават възможност на посетителите да разглеждат последователно всички експонирани колекции.

Символът на Берлин - *Бранденбургската врата*. Когато през 1701 г. малкият град Берлин става столица на Прусия, неговите размери нарастват с главоломна скорост. През 1730 г. се налага построяването на нова крепостна стена, която можела да бъде премината през 18 различни порти. Бранденбургската врата е единствената от тях, запазена до днес. Дизайнът на портата е направен с 12 дорийски колони по прототип на Акропола в Атина, а след построяването си е носела името Портата на света. Пред тази врата е триумфирала и армията на обединителя на Германия Ото фон Бисмарк след приключването на Френско-пруската война. По време на Втората световна война портата е сериозно повредена, а когато през 1961 г. се изгражда Берлинската стена, разделяща града, вратата остава в ничия земя и 28 години никой не преминава през нея. През 1989 г. Бранденбургската врата става символ на обединението. Днес вратата е емблема не само на Берлин, а и на цяла нова Германия.

Само на метри от Бранденбургската врата се издигат 2711 бетонни паралелепипеда, разположени на обща площ от 19 000 кв. метра – мемориал на убитите в Европа евреи. Най-ниските са 20 см, но влизайки все по-навътре, те стават по-високи, а в средата височината им достига цели 4,80 m. Цялата тази гениална композиция е хем подредена, хем обръкваща, неин създател е архитектът Питър Айзенман.

Райхстагът - сградата е построена след създаването на Германската империя през 1871 г., като строежът продължава между 1884 и 1894 г. Оттогава до ден днешен (с малки прекъсвания) неоресансовата сграда подслонява немския парламент (Бундестага). В наши дни името „Райхстаг“ се отнася за сградата, а „Бундестаг“ – за институцията. През 1916 г. е добавен надписът „Dem Deutschen Volke“ („На немския народ“).

Пожарът в Райхстага, извършен на 27 февруари 1933 г., изиграва голяма роля за укрепването на властта на нацистите в Германия. Той е и от особено значение за нас, българите, защото по обвинения за съучастничество в подпалването на пожара са арестувани дейци на Коминтерна, включително и Георги Димитров. С аргументираната си и пламенна защитна реч (36 пъти му е взимана думата, 5 пъти е изгонван от залата) Георги Димитров обръща хода на процеса. Благодарение на организираната защита на

международната антифашистка общественост, комунистите са оправдани на Лайпцигския процес.

През 1995 г. отново имаме българска намеса над Райхстага, но този път от коренно различен характер. Христо Владимиров Явашев (известен като „Кристо“), български художник, роден в Габрово, напълно опакова сградата в сребристо фолио, заедно със съпругата си Жан-Клод. За целта използват 100 хил. квадратни метра огнеупорна полипропиленова материя и 15 хил. метра въжета. Опакованият Райхстаг остава така две седмици и бива видян от над 5 милиона посетители.

Берлин е единственият град в света, който има три опери. *Deutsche Oper, Staatsoper - Unter den Linden* и *Komische Oper*, те предлагат място за над 4 400 зрители и 150 театъра и сцени от всички жанрове.

Театърът на Запада – един от най-големите и важни театри в Германия от 1896 г.

Модерният театър Friedrichstadt-Palast има претенции за театър No. 1 в Западна Европа, с най-голямата сцена в света (2854 кв. м с допълнителните приставки; всекидневни представления, около 160 изпълнители на всяко представление и зала с капацитет 1891 места).

Alexanderplatz - някога е бил пазар за добитък и се е намирал извън пределите на града. През 1805 г. руският император Александър I пристига в Берлин и така площадът добива днешното си име. На Александерплац е и една от основните забележителности в Берлин – *Световният часовник*, който показва времето в 148 различни града по света. Цилиндърът с диаметър 2,70 m има въртяща се част с означенията на часовете, които се местят спрямо имената на световните столици според часа.

Телевизионната кула в Берлин с (368 m) е една от най-високите конструкции в Европа. С 1 200 000 посетители годишно. Близо хиляда стъпала водят до 32-метровото кълбо, разкриващо 360-градусова прекрасна панорама.

Мемориалната църква „Кайзер Вилхелм“ - полуразрушена мемориална църква „Кайзер Вилхелм“, известна като „Църквата на паметта“. През 1943 г. сградата на църквата е значително увредена от бомбардировките и още през 50-те получава неофициалното име „кухия зъб“. В крайна сметка е решено сградата да остане в този си вид, за да напомня за бомбардировките. До самата църква е издигната шестоъгълна камбанария с модерен вид, направена от стоманобетон и остъклена в синьо. Интересна е и една от иконите до олтара на църквата. Това е икона на Богородица, закриляща Иисус Христос с наметалото си, изрисувана с въглен от пастор д-р Курт Ройбер на гърба на съветска щабна карта.

Замък Шарлотенбург до 1920 г. е отделен град, който е погълнат от разрастващия се Берлин. Построен в периода между 1695 г. и 1699 г. по заповед на съпругата на Фридрих I София Шарлота ХанOVERSKA и първоначално е носил името Литценбург. Грандиозната постройка е играела ролята на лятна резиденция с особено красива зала за приеми, но във времето се разраства, за да придобие размерите на масивен и красив замък – това е най-големият дворец в Берлин и единствената оцеляла кралска резиденция от това време.



Френската катедрала, Немската катедрала, Концертната зала и статуята на Шилер

Паметникаът на Шилер е на централно място, в предната част на стълбището на бившия Кралския театър. Скулптурата в чест на поета е създаден от Райнхолд Вегас, виден представител на Берлинската скулптурна школа в 19-ти век.

Чекпойнт Чарли. На 13 август 1961 г., в период на усилено противопоставяне и изостряне на отношенията между СССР и САЩ, започва строителството на Берлинската стена, а ГКПП „Чарли“ (тъй като военните обичат „алфа“, „браво“, „чарли“, „делта“ ...) е най-важният контролно-пропускателен пункт между Източен и Западен Берлин, станал по-късно и символ на Студената война. Много германци опитват да преминават нелегално от Източна в Западна Германия. Години наред руските и американските танкове са стояли на това място, с насочени едни срещу други дула, а по времето, когато Кенеди и Хрущов посещават Чекпойнт Чарли, Берлин се счита за едно от най-опасните места в света. Днес Чекпойнт Чарли е доста по-безопасен и е основна туристическа дестинация в Берлин. Реплика на прочутата табела „You are entering the American sector“ и до днес стои заедно с актьори, облечени като американски войници. Общата дължина на стената е 155 км, сред които са били разположени 302 наблюдателни кули, 20 бункера и 67 км метални огради. На 9 ноември 1989 г., след седмици гражданско неподчинение, правителството на Източна Германия позволява гражданите на ГДР да посетят Западна Германия. Семейства и приятели, разделени с години се срещат в този паметен момент, а събарянето на стената, дава началото на обединението на Европа, както и на промените у нас, в България. С времето се правят десетки филми и песни за това, че никой и нищо не може да спре желанието на един народ да се обедини.

Фестивали и събития

Едно от най-популярните събития в културния живот на Берлин е Международният филмов фестивал *Берлинаре*, провеждан ежегодно от 1951 г. Седалище - в Западен Берлин, от 1990 - в Берлин. От 1998 г. се провежда във Фестивалния център, построен на мястото на бившата Берлинска стена. Голямата награда на Берлинале е „Златна мечка“, която се присъжда за филм; „Сребърна мечка“ се дава от международното жури за филм, за най-добър режисьор и актьори в мъжка и женска роля.

Българският културен институт в Берлин е създаден през 1965 г. на базата на подписана Междуправителствена спогодба.

Изложението за потребителска електроника IFA в Берлин е мястото, на което традиционно се представят иновации в различни технологични сфери – от смартфони и умни часовници през 8K телевизори до смарт хладилници.

През 2019 г. Берлин празнува 100 години от *Баухаус* с общоградски фестивал.

Фестивалът на светлините „Берлин лойхтет“ се провежда всяка есен от 2013 г. и оттогава става все по-голям и по-популярен. Осветителните инсталации карат столицата да блести. Новост тази година е „Light Café“, където всеки ден хората могат да се срещат с артисти на фестивала. За първи път фестивалът може да бъде изживян и в дигитално пространство. В сътрудничество с два университета се използват съвременни техники за виртуална реалност.

Международният фестивал на бирата в Берлин се провежда един уикенд всеки август за радост на ценителите на бирата по целия свят. С над 2000 варива от 60 държави.

Събитийният туризъм е решаващ икономически фактор, чието запазване е важно за града. Усилено visitBerlin работи съвместно със министерството на икономиката, енергетиката и визитния партньор на Berlin eV, за да даде перспектива на индустрията.

СПА и уелнес в Берлин

Travelcircus и BTW проучиха колко голям е дялът на СПА и уелнес туризма в градовете на Германия през 2019 г.

Франкфурт, Берлин и Хамбург оглавяват класацията, като най-добри уелнес градове. Термалните бани в Берлин са екстравагантни и космополитни.

СПА градът *Bad Saarow* с термална солена вода на извор Катарин е разположен директно на езерото *Scharmützel*.

Терма Spreewald в сърцето на биосферния резерват на ЮНЕСКО *Spreewald* получава естествената си солена вода от дълбочина 1,350 метра, запълва шест различни по температурата вътрешни басейни и един външен разположени на 30000 кв. м.

С изключителната си архитектура, сградата се е утвърдила преди всичко, като впечатляващ уелнес храм. Сърцето на Берлин *Liquidrom* е оазис за релаксация.



Liquidrom

Термални бани в *Europa-Center* с общо осем сауни, три парни и девет потапящи бани.

Vabali Berlin - комплекс, който е изцяло фокусиран върху СПА и уелнес, прилича на балийско село.

ITB Expert Forum Wellness се занимава с нови теми и тенденции в този динамично нарастващ пазарен сегмент, който се организира от Асоциацията по качество на *Wellness Hotels & Resorts* в сътрудничество с *Messe Berlin* всяка година от 2004 г.

Паркове в Берлин

Повече от 40% от градската зона е зелена. През 2012 г. по улиците на града са засадени 440 хил дървета.

До 2018 г. в Берлин има общо 43 природни резервата, което съответства на около 3,0% от площта на държавата. Освен това има 56 защитени ландшафтни зони, които заемат още 14% от площта на страната. Областите *Pankow* и *Reinickendorf* имат дял от площ от 5,4% в транснационалния природен парк *Varnim* от 75 000 хектара. Река Шпрее се промушва под 960 моста, а течението на река Хафел прилича на езерен пейзаж.

В Дворцовия парк Шарлотенбург, устроен заедно с двореца на удоволствията, е първата барокова градина по френски образец в Германия, внушава великолепен пейзаж в средата на града.

В Градините на света (Gärten der Welt) в парк Marzahn има не само европейски, но китайски, японски и дори балийски градини.

Пауновият остров (Pfaueninsel) – остров насред Шпрее, с десетки екзотични растителни и животински видове.

В резултат на разделянето на Берлин от стената днес градът има два зоопарка.

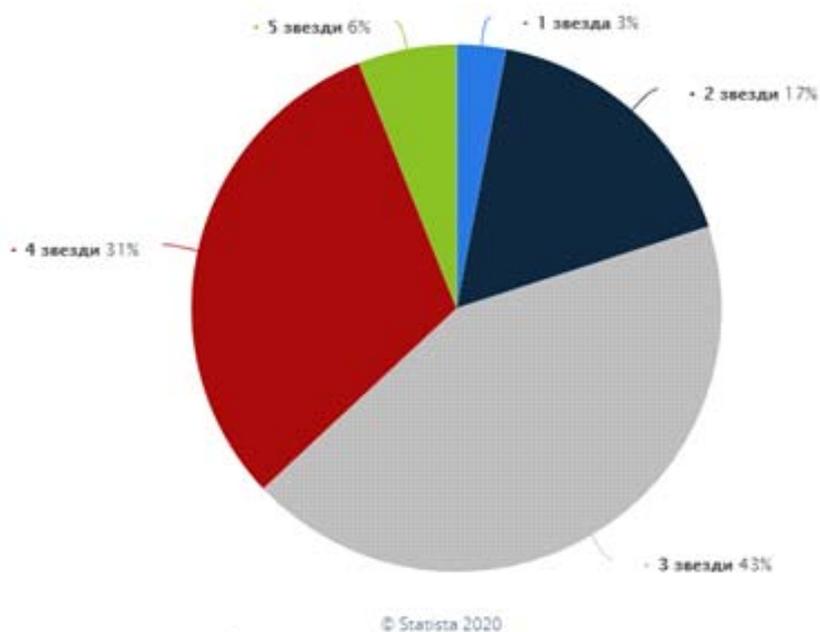
Така немската столица е и на първо място в света по брой животни в зоопарк с 19 500 животни. И двата парка имат и програма за запазване на застрашени и изчезващи видове. Източният парк е Tierpark: по-голям (160 хектара), има интересни изкуствени скали и водопади, както и малка част, която е безплатна за посетители. Западният парк е Zoologischer Garten и покрива 34 хектара, има и аквариум към него.

Замъкът Бисдорф се счита за особено ценен с градинарско изкуство от 19-ти век.

С площ от 43 хектара и около 20 000 растителни вида *Ботаническата градина* в Югозападен Берлин е не само една от най-големите ботанически градини в света, но и една от най-богатите на видове. Това е зелен оазис в големия град и берлинчани и туристи обичат да го посещават по всяко време на годината. Градината е открита в началото на 20-ти век с цел да направи жива научната колекция и достъпна за посетителите. В допълнение към обширните научни растителни колекции - включително общия хербарий с около 3,5 милиона хербарни листа - той включва и музея на пияната, единственият чисто ботанически музей в Европа. В допълнение към многобройните модели на растителното царство тук могат да се изучават растителните добавки на египетските фараони.

ДАНИИ ЗА ТУРИЗЪМА В БЕРЛИН

787 места за настаняване със 149906 легла, включително и 7 къмпинга, е балансът за 2019 г. Броят на нощувките, отчетени през 2019 г., е 34 милиона, ръст от 3,8% в сравнение с предходната година. Броят на гостите се е увеличил с 3,4%. Берлинските музеи и мемориали регистрират 16,5 милиона посетители през 2017 г. Конгресният туризъм е с около 12 милиона участници, присъствали на около 143 хил. събития в града. За първи път конференциите и конгресите генерират над 8 млн. нощувки в хотели в Берлин през 2018 г.



Структура на хотелите в Берлин според категорията

През 2019 г., с 30-годишнината от падането на Берлинската стена, градът е домакин на световно събитие, което привлече повече от милион посетители.

Градът е домакин на 176 конгреса от международни асоциации след Париж и Лондон, но пред Барселона и Мадрид.



Туристически мегаполиси в Европа

По последни данни на Статистическата служба от 10 август 2020 г. в Берлин от началото на годината има 2,7 милиона гости, намаление от 59%. Последният път, когато е имало толкова малко посетители, е през 2004 г. Спадът сред чуждестранните почиващи е още по-голям. Броят на нощувките също спада: те достигат общо 6,5 милиона. За сравнение - 13,9 милиона гости посетиха Берлин през 2019 г., което го превърна в най-популярната дестинация за градско пътуване в Германия за 2019 г. Следващите четири най-посещавани германски града - Мюнхен, Хамбург, Франкфурт и Кьолн, заемат останалите места в класацията, макар и с известно разстояние.

В сравнение с някои други градове Берлин е много популярен сред германските туристи. Има гости и от Дания, Холандия, Швейцария и Австрия, които го посещават отново и отново.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Хора от цял свят са направили Берлин такъв, какъвто е днес. Мултикултурализмът е културното наследство от миналото и ще продължи да формира европейския мегаполис. Възкръснал, той търси своята идентичност и се променя с изключителна скорост. Има си своя строга, забързана, типично немска атмосфера. Има болка и спомени. Но има зеленина, туристи и бъдеще, защото Берлин задава тенденции, независимо дали са забележителности или сцена, галерия или гастрономия, музика или мода, в германската столица винаги има нещо ново за преживяване. Разнообразието, контрастите и почти неизчерпаемите възможности, с които Берлин вдъхновява своите посетители, от цял свят го прави толкова привлекателен.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асенов, К. Глобализация, урбанистична хипертрофия и икономическо развитие. Proceedings of the International scientific and practical conference "Bulgaria of regions'2019", 39-46.
2. <https://de.wikipedia.org/wiki/Berlin>
3. <https://www.berlinstadtservice.de>
4. <https://www.statista.com/>
5. <https://www.top10berlin.de>
6. <https://www.tourism.government.bg>



Венета Фризингер учи във ВУАРР, филиал Русе, специалност „Икономика на Туризма“, трети курс.

Работи в сферата на търговията, а когато има време обича да посещава различни туристически дестинации, включително и виртуално.

Любими учебни дисциплини: Туристически ресурси, Екскурзоводство и др.



Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Списание за наука

НОВО ЗНАНИЕ

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

University of agribusiness and rural development – Plovdiv, Bulgaria

NEW KNOWLEDGE

Journal of science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

www.science.uard.bg

www.uard.bg

science@uard.bg



ФОНД
НАУЧНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

Изданието е финансирано съгласно договор № КП-06-НП1/5 от 17.12.2019 за безвъзмездна финансова помощ за финансиране на българска научна периодика в конкурс „Българска научна периодика – 2019 г.“

New knowledge Journal of science is financed by the National Science Fund of the Republic of Bulgaria contract № КП-06-НП1/5 of 17.12.2019 in the competition of Bulgarian scientific periodicals – 2019.

The contents of this publication do not necessarily reflect the position or opinion of the National Science Fund of the Republic of Bulgaria.

The opinions expressed are those of the author(s) only and should not be considered as representative of the National Science Fund's official position.