

Мира Дончева

**НЕОБХОДИМИ УМЕНИЯ ЗА
УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА
ПРИСПОСОБИМОСТТА НА РОМИТЕ
КЪМ ИЗИСКВАНИЯТА НА ТРУДОВИЯ
ПАЗАР**



ГОДИШНИК НА ВУАПР

ТОМ VIII



Мира Петрова Дончева е докторант в катедра „Човешки ресурси и социална защита“ в УНСС, гр. София.

Завършила е бакалавърска програма „Стопанско управление“ (2015 г.) и магистърска програма „Мениджмънт на човешките ресурси“ (2016 г.) във Висше училище по агробизнес и развитие на регионите – Пловдив.



UNIVERSITY OF AGRIBUSINESS AND RURAL DEVELOPMENT
YEARBOOK, VOLUME VIII, 2020

**NECESSARY SKILLS TO IMPROVE THE
ADAPTIVENESS OF ROMA TO THE
REQUIREMENTS OF THE LABOR MARKET**

Mira Doncheva

Abstract: The general (motivation, discipline, communication, responsibility, adaptability in the workplace) and specific (positive influence, competence, productivity) socio-cultural skills for improving the adaptability of Roma to the requirements of the labor market are considered.

Keywords: skills, labor market, adaptability.

НЕОБХОДИМИ УМЕНИЯ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ПРИСПОСОБИМОСТТА НА РОМИТЕ КЪМ ИЗИСКВАНИЯТА НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР

Резюме: Разглеждат се общите (мотивация, дисциплина, комуникативност, отговорност, адаптивност на работното място) и специфичните (положително влияние, компетентност, продуктивност) социокултурни умения за усъвършенстване на приспособимостта на ромите към изискванията на трудовия пазар.

Ключови думи: умения, пазар на труда, приспособимост.

Умението е способност, която се развива за създаване на похват и вещина, които правят индивида ценен. То е фактор за постигане на по-добра приспособимост на ромите спрямо изискванията на техните работодатели. Разминаването между очаквания и изпълнение до голяма степен се стопява чрез развиване на необходимите умения. Те отличават личността по начин, който е в състояние да елиминира стереотипи и негативни нагласи. От икономическа гледна точка, разграничението между общи и специфични умения е особено важно (S. Becker, 1962).

1. Общи социокултурни умения. Те позволяват на индивида да общува с останалите, оформят както начина, по който работи, така и качествата и нагласите, които той демонстрира в ежедневието си. Придобиването и развиването им е от решаващо значение за изпълнение на почти всяка задача. Най-важните от тях са:

1.1. Мотивация

Мотивацията е основния механизъм, който стимулира действието или бездействието на индивида. Тя съдържа целева насоченост, чрез която ромският служител да постига резултати, тъй като дава желание, посока, степен на концентрация, упоритост, устояване. Сред интеркултурен персонал повечето роми споделят, че имат нужда от нарастваща мотивация, която да ги стимулира да изявяват своите способности, тъй като и най-малкото неохотно

поведение може да ги смуги. Тя е тази, която въздейства върху желанието и стремежа за най-добро изпълнение на поставените задачи. Йосиф Илиев я определя като „направляване на поведението на хората (служителите) в труда по начин, чрез който това, което иска фирмата от служителите, да го може, да го иска и да го направи възможно най-добре всеки служител (работник, специалист, мениджър)“.

Според Марин Паунов мотивацията е: „ключовият проблем на всяко управление на човешките ресурси в една организация“. Тя играе водеща роля за осигуряване на растежа чрез вътрешни и външни стимули.

Външните идват от странични материални или психологически условия, които стимулират служителя да изпълнява дадени задачи. Обикновено се изразяват в наказания или награди. Външната мотивация може непрекъснато да се променя с оглед пълноценно въздействие.

Вътрешната мотивация се обуславя от собствения избор, компетентност и необходимост. Ромският служител разбира важноста от личен растеж и самоутвърждаване. Той взаимодейства с околната среда или търси начини да я преобрази за реализиране на своите потребности. Развиването на вътрешна мотивация му дава възможност да преодолее страха и да го стимулира към резултатност.

Трудовата мотивация е ефективна когато има тясно взаимодействие между двата вида. Постигането на трудов резултат е немислимо без удовлетворяване на личната потребност. В организационен контекст човешкото поведение се детерминира от мотивационни процеси. Въпросът е до каква степен ромският работник е склонен да замени свободата и времето си за икономическа активност.

Една от причините за трудова мотивация на определено работно място е потребността от общуването, принадлежността към дадена група. Чувствата са приповдигнати когато служителят е приет, разбран и може да утвърди мнението за себе си. Ако неговият етнически произход е обвързан с негативни стереотипи, често е отхвърлен по презумпция. Науката е доказала, че тази потребност е сред най-важните за индивида затова е наложително на нея да се обърне специално внимание, тъй като тя е основополагаща за съпричастността на служителя към организацията.

В проучването си установих, че дори и бегъл намек може да обезкуражи ромския служител и същевременно и най-малкото поощрение е в състояние да го насърчи. Повечето роми са в състояние

да забравят предишни отхвърляния когато получат приемане, сякаш най-много се нуждаят от това.

Оскар Уайт описва три области на нагласи когато тази потребност е задоволена:

- вяра в организацията и приемането ѝ като такава заедно с нейните цели и ценности;

- готовност в името на организацията да се упражни усилие, по-голямо от това, за което индивидът е нает формално. Това може да означава използване на част от свободното време за служебна работа, отлагане на отпуск или други жертви на личния интерес в името на организацията без очакване на непосредствено облаготелстване от това;

- желание за запазване на принадлежността към организацията.

Друг важен мотиватор са парите, защото осигуряват задоволяването на първичните нужди на служителя. Те са израз на икономическа принуда към труд. Според Марин Паунов: „парите и в частност трудовото възнаграждение са много важен елемент в механизма на нашия начин на производство и цивилизация, а следователно и в трудовата мотивация и особено в някои от нейните аспекти. Тук в никакъв случай не става въпрос за подценяването им, а за търсене на по-точното им място в една съвкупност от много сложни психични и социални процеси“. Комплексността им дава повод да се изведе този фактор като един от водещите.

На база изследване на университета в Кеймбридж за служителите е от по-голямо значение засилването на платежоспособността им и повишаване на семейния стандарт от степента на реализация. Подобна е картина сред спортистите, които се отличават с много високи възнаграждения. На спортистите-звезди се изплащат възнаграждения, които значително надхвърлят и най-високите годишни заплати на представители на науката, медицината и други изключително отговорни професии. Но това е голям стимул за играчите да се стараят да покажат високо майсторство и да заслужат позиции в елитните отбори, които осигуряват високи заплати (Борисов, 2019).

Много от системите за възнаграждение могат да бъдат демотивиращи ако не внушават чувството, че са справедливи. В моето проучване се срещнах с роми, които наред със заетостта си в индустриалния сектор работеха и земеделска работа. Повечето от тях намираха сили поради необходимостта от допълнителни средства. Други по време на отпуските си отиваха в чужбина и работеха

временна работа. За тези, които имат желание да работят работната заплата не беше предел. Парите им даваха не само възможност да закупят желаните стоки, но и да постигнат по-висок социален стандарт.

Много изследователи и практики виждат в постигането на добри трудови резултати важен мотив. Тук става въпрос за предварително поставени параметри, спрямо които се определя индивидуалното трудово представяне. Това е форма на трудова изява, от която служителят получава материални или нематериални дивиденди. Добрите трудови резултати, както за всички, така и при ромските служители, могат да бъдат част от вътрешна подбуда за постижения, от които имат нужда, за да задоволят вътрешна или външна потребност.

Не на последно място е мотивацията на удовлетвореността. Широко разпространено е твърдението, че повишаването на удовлетвореността от труда предопределя по-високи трудови резултати. Хоторнските изследвания показват, че „управлението на прекия ръководител е сред най-съществените фактори, които определят отношението на работника. При отношение на доверие, топлина и уважение, удовлетворението от труда нараства. Това пряко влияе на текучество, безпричинни отсъствия, жалби и спорове“. Удовлетвореността по-скоро има етична страна и тя се отразява в междуличностните отношения, които ако са в синхрон се постигат и трудови резултати. Установих, че отношението на прекия ръководител и между колегите е най-желаната опция сред ромите. Много от тях преди да кандидатстват на едно работно място щателно разпитват първо за отношението на колектива и началниците и след това за заплащането.

Има различни мнения по отношение на методите за мотивиране и тяхната важност и някои от тях са напълно противоположни, но всички са единодушни, че има значима зависимост между мотивацията и повишаването на производителността.

1.2. Дисциплина

Дисциплината е потушаване на основни желания и стремежи с цел регулиране на личностното поведение. В трудовата среда тя се прилага като система от установени норми на поведение, които са задължителни за колектива. Тази ценност има важна роля за всяко предприятие, защото налага по справедлив начин в подходящ момент границите на приемливо поведение. Нормите на поведение осигуряват

добри взаимоотношения между работодатели, служители, доставчици, клиенти.

В повечето случаи ръководителите изискват от подчинените си да бъдат дисциплинирани по презумпция. Това е грешен подход, защото това е човешка добродетел, която се научава, усвоява и поддържа. При голяма част от ромските семейства, които се занимават с животновъдство и земеделие това умение е добре развито. Същото се наблюдава и при тези, които имат високи резултати в училище или в спорта. Но има и ромски служители, които открито оспорват или се противопоставят на общоприетите правила. Макиавели казва, че човек с бунтарски и несговорчив характер, който желае кариерно развитие трябва да осъществява непрекъснат строг и безкомпромисен контрол на всяка цена и независимо от моралните измерения на въпроса. Ако сам не е в състояние да си постави разумни граници е добре да бъде осигурена среда, в която правилата са ясни и справедливи и се изпълняват от всички. Тук идва ролята на мениджъра, който обективно да следи за спазване на установения ред и да реагира адекватно при нарушаването му.

Все пак субективната оценка трябва да бъде гъвкава. Невинаги в работата с хора е възможно да се изгради система от правила, която никога да не се нарушава. Един от основните приноси на Лорънс Колбърг е, че обособява и аргументира фази в развитието на моралното съзнание. Според него аргументите за вземане на решение при трудни дилеми се основава на изградените вътрешни морални принципи и ценности на ръководителя. Има много критики по този въпрос, но той дава възможност в комплицирана ситуация да се действа креативно. Леонард Завалкевич казва: „Всъщност дисциплината не определя какво да правим и какво да не правим, а как да го направим“.

Когато един мениджър взаимодейства с подчинените си на база ясни правила и стриктно спазване, той успешно им въздейства. Алфи Кон споменава методът на „Позитивна дисциплина“ (21 st Century Discipline) – подход за поддържане на дисциплината чрез пакет от позитивни тактики, при които не само едната, а и двете страни са убедени, че печелят. Когато ромски служител не е убеден в ползата от установените правила, е необходимо да се отдели нужното време, за да му се разясни. В повечето случаи правилният подход е по-продуктивен от обширните обяснения. Голяма част от ромите инстинктивно приемат корекцията, дори и да не разбират всичко. Това осигурява работна среда, в която те се насърчават към самодисциплина и

самоконтрол, които дават много по-добри резултати от внушенията за страх.

1.3. Комуникативност

Според В. Пеневска „комуникацията може да се разглежда като личностен процес, който включва трансфер на информация, както и известно поведенско съдържание“. Тя не може да съществува самостоятелно без човешка намеса, защото се отнася до взаимоотношения. Комуникацията може да бъде проста, сложна, формална или неформална според естеството на посланието или взаимоотношенията между индивидите. Тя е всеки обмен на информация между две относително самостоятелни системи. Затова до голяма степен зависи от комуникативните способности на индивида, чрез които той предава своята екзистенциалност.

Организациите са все по-зависими от комуникациите, които са на хоризонтално ниво. Днес особено се набляга на усъвършенстване на комуникативността за подобряване на взаимоотношенията. Тя спомага за съгласие между служители и ръководители във всички йерархии, намалява съпротивата срещу промяната и държи персонала във визията на организацията.

Според Лъдлоу и Пантън „един от основните проблеми в комуникацията с другите хора е, че тя се осъществява по различни канали и на различни нива. Затова много комуникативни начинания са неуспешни. Личните вярвания, ценности и координатни системи влияят върху начина, по който изпращаме и получаваме съобщения. Така ние комуникираме чрез четири различни канала“:

- Факти или онова, което приемаме за факти въз основа на нашия опит;
- Чувства като реакции в емоционален план в конкретна ситуация;
- Ценности, които са непроменящи се вярвания за самите себе си, за обществото и културата;
- Мнения и нагласи, които възприемаме за нашата собствена позиция в определена ситуация; възгледи, които са субективни или обективни.

Различните етноси се различават по вяра, ценностна система, начин на изразяване. Ромският етнос сам по себе си е достатъчно пъстър, за да може да се обобщи. Немалка част са се затворили в кастовите си различия. Отношението им към неромите е деликатно. Ако в частност ромският служител изпитва доверие към дадена личност от друг етнос, това се отнася само за нея. Това може да бъде

трамплин за подобряване на цялостното отношение към този етнос, но процесът за доверие в него е дълъг. В комуникацията си повечето роми са предпазливи, но и добронамерени.

Бариири в комуникативността на интеркултурен колектив могат да бъдат: различия в йерархията; семантични проблеми, когато събеседниците влагат различно значение в дадена дума; изкривявания на възприятието поради субективна преценка, физически дразнителни, лош избор на комуникационни канали, липса на обратна връзка, културни различия. Последните са особено важни и в голяма степен я влошават, тъй като са свързани с идентичността. Важно е в такава среда да се опознаят културите по възможност повече, а до тогава да се наблюдава на непринудени взаимоотношения с повече разяснения.

Комуникативността изисква съзнателно обръщане на внимание на езика на тялото, както и използването на позитивното му излъчване. Мак Милън твърди: „Започнете да използвате позитивен език на тялото с хората, които харесвате и уважавате, а останалите ще започнат да се отнасят към вас по различен начин“.

Комуникативните умения помагат за решаване на проблеми в общуването, за приобщаване на маргинални групи, за балансирана организационна среда. Те позволяват предаване на оптимизъм, знания, опит. Според Бойчев „комуникацията зависи на първо място от комуникативната способност на човека (способност да ословестява съществуването си, да го съобщава и споделя, както и да приема и разбира съобщенията на другите) и чак тогава – и от условията, при които може да се реализира тази способност“. Комуникационната личност оказва влияние върху околните, в предприятието подтиква останалите да участват активно в съвместна дейност, да се изпълняват изискванията за постигане на организационни цели.

1.4. Отговорност

Мария Костурова-Парашкевова определя отговорността като: „сложна философско-етическа категория, която човек осъзнава и осмисля в процеса на своето формиране и утвърждаване като личност. Тя е резултат от неговата социализация, в процеса на която човекът, усвоявайки социалния жизнен опит, осъзнава смисълът и ценността и на моралните норми и принципи, приети в обществото, на моралните взаимоотношения и техните носители – другите хора“. Отговорността е категория, която характеризира човешката дейност от гледна точка на извършването на обществените нравствени изисквания и норми. Тя е свързана с избора на решение, което не се взема в следствие на предпочитания, а за да отговори с поведението си на изискванията на

определени обстоятелства, на обществени цели и задачи. Това е взето решение на база свободна воля, защото личността има способността да избира.

Условие за формиране на отговорността в колектива е осъзнаване на необходимостта на съзнателно осъществяване на взаимно изисквани задължения на приети норми. Ромите проявяват отговорност в процеса на себerealизация. Отговорността не е присъща на личността по рождение, тя не е свойство или качество формирано без усилие, затова не може да се обобщи като качество на целия етнос. Тези, които са я изградили с формирането на характера, я проявяват като естествен отклик на ответственост.

За формиране на това умение имат значение всички социални и обществени фактори, чрез които протича процеса на социализация. Личността оценява, приема или отхвърля предявените към нея социални норми когато осъзнава себе си. Затова ромският служител е в състояние чрез свободната си воля да изразява собственото си отношение към колектива от гледна точка на тези изисквания. Отговорността е съизмерна със степента на свобода на личността в конкретната среда.

В етапа на нравствено формиране и утвърждаване на индивида става осъзнаването и осмислянето на отговорността. Тя се превръща в убеждение и мотив за дадено поведение. Основната фактор ценност за формиране в ромския служител е моралът. Той е специфичен способ за регулиране на човешките взаимоотношения. Изгражда се в процеса на общуването му с хората от предприятието и предявява определени изисквания към всеки. Колкото повече ромският служител усвоява моралните ценности и норми, толкова повече нараства доверието от страна на ръководители и колеги към него.

Нравствената ориентация на отговорността на личността към другия и другите в значителна степен е свързана с категорията доверие. То се проявява като вярата на индивида в наличието на качества като честност, лоялност и надеждност в ответната страна. Доверието от своя страна, като нравствена оценка и стимул, мотивира служителя да изпълни поетия ангажимент. Нравствените отношения са особен вид коректив в интеркултурния персонал като регулатор на общите социално-значими потребности на хората. Според Исак Паси: „човекът сам себе си прави; той не е изначало осъществен, готов, той сам се прави, избирайки морала си, а натискът на обстоятелствата е такъв, че той не може да не избира“.

Отнесено към работното място служителят поема отговорност за собствените си действия като спазване на корпоративния етичен кодекс. Той се обвързва с думите си и изпълнява поетия ангажимент. Всеки нает на работа получава списък с права и задължения, но само отговорните се обвързват със задължението за качеството на изпълнение. „Личната отговорност носи личен избор да се издигне над обстоятелствата и да демонстрира способността, която е необходима за постигането на желаните резултати като решава да го направи“.

За насърчаване на отговорността на работното място много мениджъри поставят цели, които насърчават служителите към отчетност. Те са специфични, измерими, резултатни и обвързани с времето. Сплотеният интеркултурен колектив стимулира нравствената отговорност напомняйки за поети ангажименти и подтиква членовете към висок морал на работното място.

1.5. Адаптивност на работното място

Жан Пиаже счита, че адаптивността е социален феномен, който придобива за всяка личност собствен смисъл, мотивация и персонифицира социална ценностна система. Тя прави индивида отворен към промяната, той преодолява рутинността в динамично взаимодействие с обществото. Адаптивността е и способност на личността да предсеща събития и тенденции, да прогнозира бъдеща развръзка, да вземе бързи и гъвкави решения, за да се приспособи към промяната. Когато личността е склонна към собствено изменение, тя адаптира бързо нагласи и умения в съответствие с новите изисквания. В тази приспособимост тя приема различното с отзивчивост и търпимост. В това умение ромите, които желаят да се адаптират на работното място проявяват приспособимост и изобретателност. Когато са добре мотивирани имат силно чувство на самостоятелност, на стремеж да се противопоставят на всичко, което им пречи, да се пригледат и да постигнат по-добри резултати.

Според Ерих Фром има два типа адаптация:

- Статична – това е адаптация, която не води до вътрешно изменение на личността, а до външен маниер. Промяната не е осъзнаване на необходимостта за промяна в ценностната система, а акт на външна приспособимост. Индивидът показва привидно поведение, но същността му е непроменена.

- Динамична – тя предизвиква дълбоко същностно изменение у личността и развива гъвкавост, мобилност, изменчивост на качествата. Това качество ѝ помага чрез собствени умения и нагласи да търси и да намира алтернативни решения, приема мобилността като естествена

реакция при създаване се обстоятелства и създава непрекъснато променящи се контакти с другите хора. Бързо се приспособява към промените като начин на живот и търси възможности за изява и изпробване на собствените си сили. Един ромски учител ми сподели, че интегрираните роми са тези, които не се притесняват да излязат от гетото и да си купят жилище сред българите. Ромската култура е изтъкана от силни чувства и трайни решения. Това е истинско богатство и никой не иска да го разруши, но това, което истински пречи на адаптивността не е ромската култура, а страхът от промяна. Някои роми го преодоляват когато преместят семейството си в „не защитена територия“, други го преодоляват чрез преследване на кариерна реализация в сектори, в които преди тях не са работили роми. Каквато и форма на превъзможване да се избере е стъпка в уязвимото. Това е незащитена зона, но е и трамплин към приспособяване. Днес при недостатъчна възпитателно-образователна основа и липса на насърчение много работещи роми не успяват да развият адаптивност. Последствията според Мария Белова са: отчаяние, безпомощност, самотност, конформизъм, конфликтност, агресивност, девиантност, жестокост, престъпност и т.н., затова е необходимо тя да се възпитава в ранна детска възраст чрез насочване на детето към социално общуване, придобиване на уменията да споделя в състояние на психически комфорт. През тийнейджърските години докато индивида има силен стремеж към самоизява е нужно свободата да бъде съчетана с отговорност. Атанасов, Бинева и Каприева твърдят, че недостатъчната или некачествена подготовка за адекватното включване в икономическия живот на младите хора може да се окаже пагубно в условията на бързо променящите се потребности на трудовия пазар, бизнеса, мобилността на работната сила в страната и в Европейския съюз.

За да изгради ромският служител адаптивност е необходимо първо да анализира ситуацията, да откликне с подходящото поведение, да мисли върху последиците от неговата реакция, да се обучава да преконфигурира своето възприятие спрямо това, което е подходящо за конкретния случай, да развива чувствителност към заобикалящата среда.

2. Специфични социокултурни умения

Специфичните способности са тези, които разграничават един служител от друг по обучение, опит или набор от умения, които са високо ценени на трудовия пазар. Те се придобиват с цел индивида да

се справи със задачите, поставени на работното място. Най-важни от тях са:

2.1. Положително влияние

Влиянието е намеса от вън върху мисли и емоции, поради което се променят становища и решения. То може да има различни форми. В социално отношение те могат да са приятелски натиск, маркетингово въздействие, политически похват и т.н.

Херберт Келман е открил три вида на социално влияние:

- съгласие – единомислие по даден въпрос;
- идентификация – поради симпатии хората са склонни да се отъждествяват с харесвани от тях личности;
- интернализация – приемане на чужда вяра или поведение за свое;

Хората с положително влияние увеличат със своите морални стандарти и ценности. Обществото е отблъснато от лицемерието и лесно го различава, същевременно е внимателно към тези, които не се разминават в думи и дела. Положителновлияещите показват с пример какво може да бъде направено. Думите им са само допълнение. Повечето хора не искат да експериментират. Те искат да видят, че някой друг го е направил и резултата е удовлетворителен. Носителите на положително влияние са този пример и те стимулират другите да се доближат до желаните резултати. Със своя позитивизъм разширяват визията и я правят достъпна, насърчават колебаещите се да преодолеят трудностите и да постигнат целите си.

Човекът с положително влияние е:

- морален – привлича със спазване на етичните норми;
- въздействащ – отношението към другите не е пасивно, но ги активира по благоразумен начин;
- креативен – начинът, по който представя нещата е интересен и вълнуващ. Колективът не се впечатлява от еднообразни и отегчителни идеи;
- компетентен – необходимо е да бъде добре информиран, вникващ в същността, за да спечели доверието;
- позитивен – вижда отвъд неблагоприятните обстоятелства и има способността да не се влияе от негативните прогнози;
- разполага с ресурси – с необходимите средства, които могат да бъдат мотивационни, информативни или практични;
- приема конструктивна критика – не се главозамайва и не губи реална представа за ограничеността на собствените си възможности.

Мениджърите често забелязват хората, които носят положително влияние. Те са ценни не само заради личният си принос, но и защото увличат след себе си други хора. Всеки от тях е най-добър в своята сфера на влияние. Например някой е силно мотивиран да изпълнява длъжностните изисквания. Калеберг и Агейнг след проучванията, които са направили твърдят, че по-възрастните работници по правило са по-удовлетворени от заеманата длъжност и изпълняваните функции. Те с увереност влияят на по-младите, защото положителновлияещите са двигател на колектива, който стимулира и поддържа духа на останалите. За ромският служител е истинско предизвикателство да бъде положителен пример. Някои са ми споделяли, че в началото предпочитали да не изявяват етническия си произход. Разкриват го след време, когато хората ги опознават и приемат. По този начин имат самочувствието да градят взаимоотношения на база на собствените си умения. По тяхно мнение е много по-трудно на един ром да бъде двигател на положително влияние, отколкото на не-ром. Но според мен, тези които успяват са посланици на промяна, обогатяват облика на своя етнос и вдъхновяват други да го направят.

2.2. Компетентност

Според Дора Левтерова компетентността е съвкупна интегрална личностна характеристика, която е своеобразна степен на постижения на индивида в областта на определени компетенции. Тя се формира на базата на когнитивни свойства и на ценен практически опит на личността, позволяващи ефективно да се решават проблемите и характеризират човека като компетентен в определена област.

Компетенциите се свеждат към различни умения, към типове квалификации или към поведение, което е подходящо за дадената ситуация. Те са определящи за личностната реализация, социалното включване, гражданска позиция или професия. Компетенциите могат да бъдат знания, представи, програми на действия, или ценностни системи. Видовете компетенции са според субекта на действие. Те могат да са отнасящи към личност, социална сфера, дейността на индивид или група индивиди.

Александър Введенский определя професионалната компетентност като: съвкупност от знания и умения, които формират професионалната квалификация на дадена професия, определящи резултатността от положения труд като:

- обем от професионални навици за изпълнение на практически производствени задачи;

- комбинация от индивидуално-личностни качества и свойства;
- комплекс от знания и професионално-значими личностни качества;
- единство на теоретичната и практическата готовност за труд;
- способност за осъществяване на сложни културосъобразни видове действия.

Професионалната компетентност се съобразява с изискванията на съвременният бизнес към кадрите, които упражняват дадена дейност. Те се усвояват или в обучение или в процеса на професионалната реализация и кариерно утвърждаване. Според Антония Недкова професионалните компетенции могат да се приемат като концентриран израз на професионални умения, те са способ бързо и качествено да се осъществяват професионални действия и задължения.

Тя се придобива чрез обогатяване на знания от общ тип, професионално обучение и след обучително развитие, самоусъвършенстване, придобиване на опит, обучение чрез чужд опит.

Ромите разбират много добре необходимостта от компетентността. Още с пристигането си по нашите земи са имали благоразумието да докажат своите знания и умения в конкурентни, гъвкави и креативни предложения. Много бързо са успели да намерят своята ниша на българския пазар. Занаятите са се предавали от поколение на поколение и всеки в тази верига се е старал с нещо да ги обогати. Днес те се стараят да подобрят своята квалификация, за да се докажат и утвърдят на работното си място. Тези, които нямат необходимото ниво професионална компетентност е нужно преди всичко да разберат необходимостта от нея, да бъдат мотивирани да я придобият и да вярват, че имат всичко необходимо, за да успеят.

2.3. Продуктивност

Това е качество, което използва целия наличен ресурс за изработване на даден продукт. Според Карбоа и Темпле в предприятието повишената продуктивност има за резултат повече реален приход, с който тя може да посрещне своите задължения към клиенти, доставчици, работещи, акционери и по отношение на таксите и регулациите, положени от управлението, като в същото време запазва своята конкурентоспособност на пазара.

Продуктивността не се измерва с времето, прекарано върху изработване на продукта, а умението да се трудим целенасочено и мотивирано. Ромски служител, който е високо продуктивен –

управлява правилно своите физически и психически ресурси и използва по-малко време за работа по определени задачи. Всичко това е свързано с неговата вътрешната нагласа за устойчиво развитие. Според Асен Ковачев продуктивността е процес на промяна, при който експлоатацията на ресурсите, насочеността на инвестициите, ориентирането на технологиите и на институционалните промени са в хармония помежду си и увеличават текущия и бъдещия потенциал, с който да се осигуряват човешките потребности и стремежи.

Хармонията между средата, материалната база и личностните и специфични умения на ромите повишават личният им коефициент на продуктивност. Имайки предвид наличните си ресурси за постигането на дадена цел е добре ромският служител да бъде наясно как да получи желаните резултати по-бързо и с по-малко усилия.

За тези роми, които не успяват да увеличават своята продуктивност, Дейвид Алън съветва да се приложат следните стъпки:

- Установете твърд контрол над физическата организация на работата си. Организирайте работното си място;
- За рестарт оставете си малко време, което да прекарате в някоя част от офиса си или в рядко посещавана част от дома си;
- Поддържайте системата си функционална;
- Изберете най-подходящото действие;
- Поставете проектите под контрол;
- Фокусирайте се на крайния резултат.

Високата продуктивност доставя удовлетворение и резултатите ѝ стимулират към постоянство. Вътрешната нагласа е насочена към хармоничното управление на физични и психични възможности, за да бъде процес, а не събитие.

Уменията при добро желание се придобиват и развиват. Факторите, които им влияят според мен са добра образователна основа, стремеж към лично усъвършенстване и подкрепящо обкръжение. Когато ромските служители са поставени в подходяща среда на приемане, те са стимулирани да постигат резултати и да бъдат удовлетворени от тях. Моите наблюдения показваха, че са твърде чувствителни по отношение на оценяване от техните ръководители. Затова по мое мнение е необходимо да наблегнат на личното развитие. Не винаги средата е благоприятна, но антагонистичната винаги произвежда решителност за прогрес. Така че балансът между емоционални и физични способности, както и разумно отношение към задачите определя успехът на ромите в усъвършенстване на техните уменията, които са необходими за тяхното интегриране.

ЛИТЕРАТУРА

1. Asenov, K. 2020. Roma: A Nation Without a Homeland, Common Language, or Written Language—A Case Study of Plovdiv, Bulgaria. Handbook of the Changing World Language Map, 963-980.
2. Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. Journal of Political Economy, Vol. 70, No 5.
3. Courbois, R., Temple P., La methode des „Comptes de surplus“ et ses applications macroeconomiques. 160 des Collect, INSEE, Serie C (35) 1975.
4. Goldthorpe J.H, D. C. Lockwood, F. Bechofer and J Plat, The Affluent worker: Industrial attitudes and behavior, Cambridg University press, 1968.
5. Kalleberg A. L. and Lococco K. A. Ageing, Values and Reward: Explaining Age Differences in Job Design, Institute of Personnel Management, London 1985.
6. Kelman, H., Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change, Journal of Conflict Resolution, 1,1958
7. Kohlberg L., The philosophy of moral development , Harpert and Row, San Francisco 1981.
8. Ludlow and Panton, The essence of effective communication, Prentice Hall 1995.
9. Machiavelli N., The prince and the discourses, Random house, NY 1950.
10. McMillan S., How to be a better communicator, Cogan Pagep, 1996.
11. Ravnachka, A., B. Kazakov, N. Ilieva, Kr. Asenov. 2020. School Segregation of the Roma Ethnic Group: A Case Study of Harman Mahala Roma Quarter, Plovdiv. Smart geography, 201-216.
12. Roethlisberder F.J. and D.W. Dickson, Management and the worker, Cambridge, MA: Harvard University press, 1939.
13. Roger Connors, Craig R. Hickman and Tom Smith, The Oz Principle: Getting Results Through Individual And Organizational Accountability, Hardcover – Bargain Price, January, 1994.
14. White G., Employee Commitment, Acas, London 1987.
15. Алън Д., Да задвижим нещата, изд. „Класика и стил“, София 2012.
16. Асенов, К. Глобализация, урбанистична хипертрофия и икономическо развитие. Proceedings of the International scientific and practical conference “Bulgaria of regions’2019”, 39-46.

17. Асенов, К. 2020. Ромската колонизация. Отвъд „ойкумена“ – по следите на проторомите. Проблеми на географията 1-2, 31-49.
18. Атанасов Н., В. Бинева, М. Каприева, Светоглед, икономическо съзнание и адаптивност на младите хора, изд. Университет проф. д-р А. Златаров, Бургас 2016.
19. Белова М., Адаптивността и нестандартността на личността в условията на глобализация, изд. Веда Словена – ЖГ, София 2004.
20. Бойчев Б., По границите на комуникативността, изд. ВСУ, Варна 2003.
21. Борисов, К. (2019). “Спортната индустрия – важен отрасъл на икономиката”, доклад от научна конференция в сборника “Proceedings of the International scientific and practical conference “Bulgaria of regions’2019” стр. 457.
22. Введенский, В. Н., Моделирование профессиональной компетентности педагога, изд. Педагогика, кн.10, 2003.
23. Димитрова Я., Корпоративна култура, изд. Колбис, София 2015.
24. Завалкевич Л., Психология ефективного менеджера. Гибкость. Эффективное управление. Психология менеджера. Книга 2., Мултимедийное издательство Стрельбицкого, Москва 2015.
25. Илиев Йо., Управление чрез мотивация, изд. ВСУ „Черноризец Храбър“ 2009 г.
26. Ковачев А., Развитие на икономическите системи – системно-структурен подход към реструктурирането, продуктивността и устойчивостта на развитието, УИ „Стопанство“, София 2008.
27. Кон А., Митът за дисциплината, изд. „Изток-Запад“, София 2011.
28. Костурова-Парашкевова М., Нравствената отговорност, изд. Офир, Бургас 1998.
29. Левтерова Д., Социална компетентност, УИ Паисий Хилендерски, Пловдив 2009.
30. Недкова А. Дидактически модел за формиране на професионална компетентност, изд. Екс-прес, Габрово 2012.
31. Паси И., Към философията на живота, изд. УИ „Св. Кл. Охридски“, София 1994.
32. Паунов М., Трудова мотивация, изд. Сиела, София 2009 г.
33. Пеневска В., Основни комуникативни умения, изд. Граал, София 2016.

34. Пиаже Ж., Избранные психологические труды, изд. Просвещение, Москва 1969.
35. Фром Е., Бягство от свободата, изд. Хр. Ботев, София 1992.