

ИЗСЛЕДВАНЕ ГОТОВНОСТТА НА СТУДЕНТИТЕ ЗА НАВЛИЗАНЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Веряна Боева

Технически университет - Габрово, ул. "Хаджи Димитър" 4, гр. Габрово, България, e-mail: veriana@tugab.bg

**кореспондиращ автор: veriana@tugab.bg*

RESEARCH OF STUDENT'S READINESS TO ENTER THE LABOR MARKET

Veryana Boeva

Technical university - Gabrovo, Hadji Dimitar str. 4, 5300 Gdbrovo, Bulgaria

**Corresponding author: veriana@tugab.bg*

Abstract

As a result of a previous qualitative research, the criteria for assessing student's readiness to enter the labor market were outlined. The present quantitative research aims to reveal: the relevance (according to the students themselves) of the selected criteria for evaluating their readiness to enter the labor market; the students' self-assessment based on these criteria; the possibility of increasing the competencies necessary to enter the labor market through education or training. The results show a high self-assessment of the respondents according to all the proposed criteria and an opportunity to increase their competencies related to these criteria.

Keywords: marketing research, sociological research, labor market.

ВЪВЕДЕНИЕ

В предходна публикация [1] беше планирано изследване оценяващо готовността на студентите за навлизане на пазара на труда. На основата на литературни източници [2] бяха избрани основните критерии (свързани с определени компетенции), по които да се оценява тази готовност: комуникационни умения [3], умения за управление на времето [4], финансова компетентност, умения за критично мислене [5], технологични умения, умение за изграждане на благоприятна работна среда, лидерство [6, с. 193], изграждане на професионален имидж, готовност за съвместна дейност (работа в екип) [7], емоционална интелигентност.

Чрез качествен метод за набиране на информация – дълбочинни интервюта, проведени със студенти, се очертаха

отговори на въпросите относно релевантността на критериите за определяне на готовността на студентите за навлизане на пазара на труда и относно това по кои от компетенциите може да се работи за подобряване на подготовката на студентите. Основните обобщени изводи бяха следните:

- Предложените критерии са до голяма степен приложими за надеждно оценяване на готовността за навлизане на трудовия пазар.
- Други предложени критерии: самодисциплина, способност за създаване на добра организация на труда, стремеж към творчество – те допълват съдържанието на умения за управление на времето, умение за изграждане на благоприятна работна среда и лидерство;
- Възможно е до голяма степен да се повиши подготвеността за навлизане

на трудовия пазар по компетенциите: *финансова компетентност, технологични умения, изграждане на професионален имидж* чрез обучение и тренинг.

- Възможно е до известна степен да се повиши подготвеността за навлизане на трудовия пазар по компетенциите: *комуникационни умения, умения за управление на времето, умение за критично мислене, умение за изграждане на благоприятна работна среда и готовността за работа в екип* главно чрез тренинг. *Самодисциплината и създаването на добра организация на труда* допълват компетенциите по управление на времето и също могат да се подобрят чрез тренинг.

- Почти не е възможно да се променят *емоционалната интелигентност и лидерството*.

Тези изводи служат като хипотези, необходими при планираното количествено изследване.

ИЗЛОЖЕНИЕ

1. Планиране на количествено изследване.

Количественото изследване има за цел да установи: релевантността (според самите студенти) на избраните критерии за оценка на готовността им за навлизане на пазара на труда; самооценката на студентите на база тези критерии; възможността за повишаване на компетенциите, необходими за навлизане на пазара на труда чрез обучение или тренинг.

При това изследване се базираме на хипотезите, получени като обобщени изводи от дълбочинните интервюта.

Въпросникът за допитването съдържа три основни групи въпроси, отнасящи се до всеки от критериите – оценка на значимостта му според респондентите, самооценка на респондентите по този критерий и виждането им за възможността за подобряване на готовността по този критерий. Предложеният в предходната публикация

въпросник съдържа въпроси пряко насочени към потребността на конкретния респондент от допълнителна подготовка за получаване на съответните компетенции. Тези въпроси бяха преработени така, че да не бъдат насочени персонално, а да оценяват виждането на респондента за обективната възможност да се подобрят компетенциите чрез допълнителна подготовка.

При задаването на всеки въпрос е обяснено какво е значението на съответната компетенция, например във въпроса, отнасящ се до важността на писмената комуникация е пояснено: **„Писмена комуникация – изготвяне на мотивационни писма, автобиографии и презентации”**, а във въпроса отнасящ се до важността на лидерските умения пояснението е: **„Лидерски умения – умения за мотивация на сътрудниците, делегиране, нагласа към творческо мислене и вземане на решения”**.

Допитването е осъществено чрез анкета с хартиен въпросник в два технически университета с общо 3 специалности в периода 1.04. – 20.04.2024 г.

2. Резултати от количественото изследване

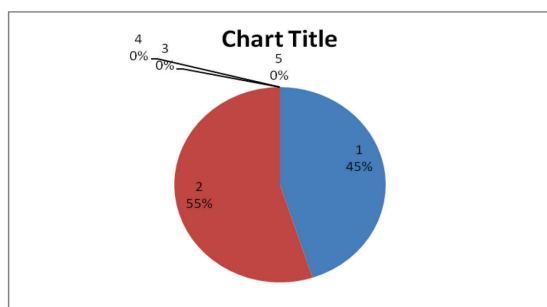
Представянето на получените от допитването данни не могат да бъдат представени в пълнота в настоящата публикация, затова те са обобщени и илюстрирани с графично представяне само по някои от въпросите.

На въпросите за значимостта на уменията, определящи готовността за включване в пазара на труда респондентите отговарят като правило с „има голямо значение” или „има известно значение”. На фигура 1 са показани графично резултатите от обработката на отговорите на въпрос №1: „Как оценявате значението на уменията за **писмена комуникация** за успешно навлизане на пазара на труда?”:

А) Има голямо значение; Б) Има известно значение; В) Почти няма

значение; Г) Няма никакво значение; Д) Не мога да преценя.

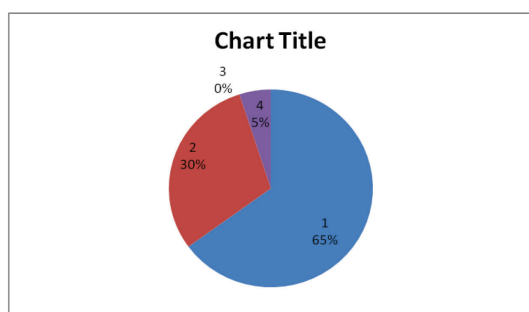
Както се вижда от графичното представяне на резултатите, най-много респонденти са отговорили с „Има известно значение“.



Фиг. 1. Как оценявате значението на уменията за **писмена комуникация** за успешно навлизане на пазара на труда?
1 – отг. А, 2 – отг. Б

Отговорите на въпрос №3: „Възможно ли е чрез обучение и тренинг да се подобри уменията за **писмена комуникация**?” са представени на фигура 2. За тази група въпроси е предложена тристепенна скала с опция „не мога да преценя“:

А) Да; Б) В известна степен; В) Не; Г) Не мога да преценя.



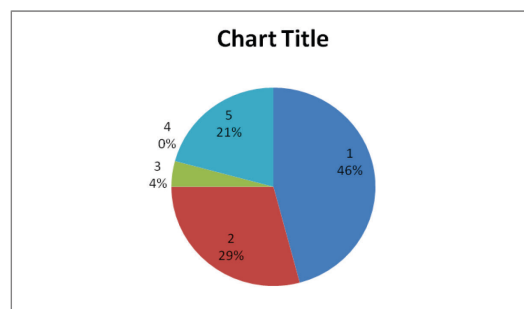
Фиг. 2. Възможно ли е чрез обучение и тренинг да се подобри уменията за **писмена комуникация**?

1 – отг. А, 2 – отг. Б, 3 – отг. В, 4 – отг. Г

От фигурата се вижда, че значително болшинство от запитаните намират, че писмената комуникация може да се подобри чрез обучение и тренинг. Такъв отговор е очакван, защото той е изведен и като резултат от качествено изследване.

На фигура 3 са представени графично отговорите на въпрос №16: „Как оценявате значението на **технологичните умения** за успешно навлизане на пазара на труда?”:

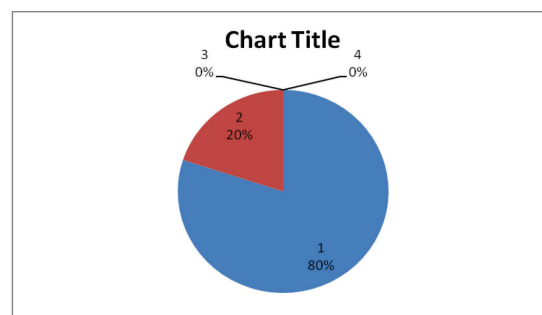
А) Има голямо значение; Б) Има известно значение; В) Почти няма значение; Г) Няма никакво значение; Д) Не мога да преценя.



Фиг. 3. Как оценявате значението на **технологичните умения** за успешно навлизане на пазара на труда?

1 – отг. А, 2 – отг. Б, 3 – отг. В, 4 – отг. Г, 5 – отг. Д

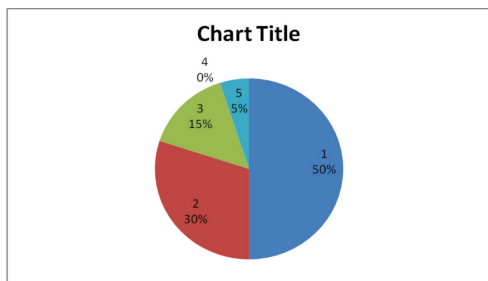
Очаквано, технологичните умения (умения за използване софтуер за обработка на документи, познания в областта на киберсигурността, ползване на имейл и други средства за интернет комуникация) са оценени като значими от респондентите, но прави впечатление, че 21% от тях са оставили въпроса без отговор. На въпрос №18: Възможно ли е чрез обучение и тренинг да се подобрят технологичните умения?, очаквано отговорите са в най-голяма степен утвърдителни при скала като при въпрос №3 и останалите въпроси от тази група – фигура 4.



Фиг. 4. Възможно ли е чрез обучение и тренинг да се подобрят **технологичните умения**?

1 – отг. А, 2 – отг. Б, 3 – отг. В, 4 – отг. Г

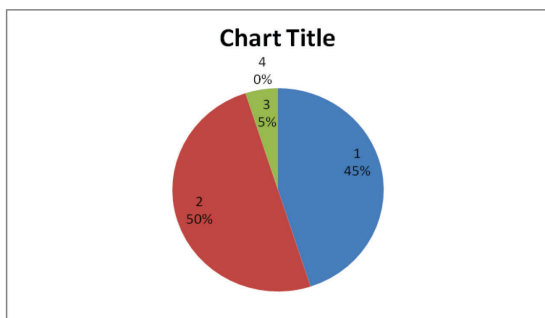
На фигура 5 са представени графично отговорите на въпрос №22: Как оценявате значението на **лидерските умения** за успешно навлизане на пазара на труда?



Фиг. 5. Как оценявате значението на **лидерските умения** за успешно навлизане на пазара на труда?
1 – отг. А, 2 – отг. Б, 3-отг. В, 4 – отг. Г, 5 – отг. Д

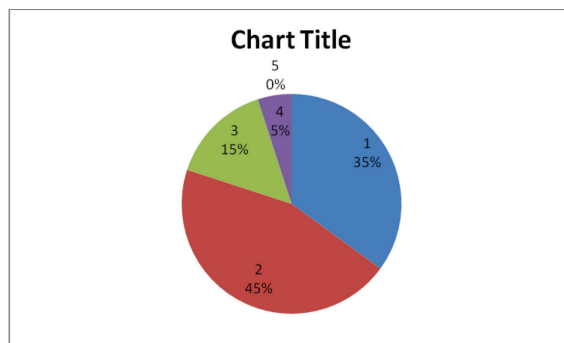
При скала, идентична с тази на въпроси №1 и № 16, оценката на значението на този критерий е доста високо – 50% отговарят „Има голямо значение”.

Отговорите на въпрос № 24 до голяма степен опровергава хипотезата, издигната на основата на отговорите, получени при качествено изследване – че почти не е възможно да се промени **умението за лидерството** чрез обучение и тренинг. При допитването 45% от респондентите отговарят с „да” на въпроса „Възможно ли е чрез обучение и тренинг да се подобрят **лидерските умения?**”, 50% отговарят „в известен смисъл” и само 5% отговарят с „не” – фигура 6.



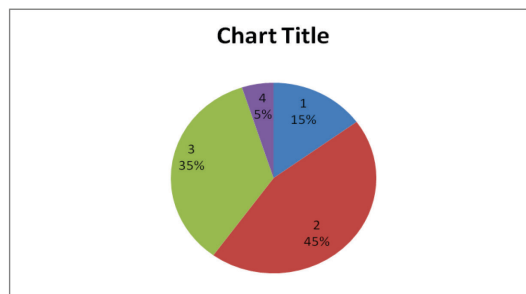
Фиг. 6. Възможно ли е чрез обучение и тренинг да се подобрят **лидерските умения?**
1 – отг. А, 2 – отг. Б, 3-отг. В, 4 – отг. Г

Показателни са също отговорите на въпроси №28 и №30. Емоционалната интелигентност, обяснена като „**емпатия (разбиране и съпричастност), активно слушане и овладяване на собствените чувства**” има голямо значение за 35% от запитаните, което е сравнително висок процент, но е по-нисък от тези за предходните представени въпроси от тази група – фигура 7.



Фиг. 7. Как оценявате значението **емоционалната интелигентност** за успешно навлизане на пазара на труда?
1 – отг. А, 2 – отг. Б, 3-отг. В, 4 – отг. Г, 5 – отг. Д

На въпрос №30 „Възможно ли е чрез обучение и тренинг да се подобри **емоционалната интелигентност?** Само 15% отговарят с „да”, което частично потвърждава хипотезата за невъзможността (според респондентите) да се подобри емоционалната интелигентност чрез обучение и тренинг – фигура 8.



Фиг. 8. Възможно ли е чрез обучение и тренинг да се подобри **емоционалната интелигентност?**
1 – отг. А, 2 – отг. Б, 3-отг. В, 4 – отг. Г

3. Изводи от количественото изследване

На основата на резултатите от количественото изследване, проведени по метода на допитването могат да се направят следните изводи:

- Потвърждават се част от хипотезите, издигнати в резултат на предхождащото качествено изследване: Предложените критерии са до голяма степен приложими за надеждно оценяване на готовността за навлизане на трудовия пазар – значението на предложените критерии е оценено като голямо от респондентите;

- Потвърждават се частично хипотезите: „Възможно е до известна степен да се повиши подготвеността за навлизане на трудовия пазар по компетенциите: *комуникационни умения, умения за управление на времето, умение за критично мислене, умение за изграждане на благоприятна работна среда и готовността за работа в екип* главно чрез тренинг” – възможно е до **голяма** степен да се повиши тази подготовка.

- Не се потвърждава хипотезата: „Почти не е възможно да се променят *емоционалната интелигентност и лидерството* чрез обучение и тренинг” – до голяма степен може да се подобрят уменията за лидерство и до известна степен – за емоционално интелигентност;

- На групата въпроси за самооценка на респондентите по предложените умения, способстващи за навлизането на трудовия пазар отговорите са предимно „много добро” и „по-скоро добро”;

- Не се наблюдават съществени разлики в отговорите на респондентите в зависимост от пола, висшето учебно заведение, специалността и опита на трудовия пазар (работещи/неработещи студенти).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Резултатите от планираното и изпълнено количествено изследване на готовността на студентите за навлизане на пазара на труда показват висока самооценка на респондентите по всички предложени критерии. Самите критерии са изведени в голямата си част на основата на литературен обзор, но тяхната релевантност е потвърдена чрез качествено изследване, в което респондентите също са студенти. Резултатите от изследване в тази област биха били по-достоверни, ако се извърши - първо, избор на критерии чрез качествено изследване с респонденти-работодатели и второ, количествено изследване на готовността на студентите за навлизане на трудовия пазар, в което респондентите са работодатели, т.е. не на основата на самооценка, а чрез посочване на обективна оценка. Предвид трудността на организирането на дискусия във фокус група, в която участниците са експерти, качествената информация би могла да се набере чрез серия дълбочинни интервюта. Количественото изследване изисква достатъчно голяма извадка, включваща респонденти от различни области на страната и работещи в различни клонове на индустрията.

Източник на финансиране:
университетски проект за научни изследвания № 2415C/5.03.2024

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Boeva, V., Planing Research of Student's Readiness to Enter the Labor Market, UNITEX'23 – Gabrovo 2023, p. II-180 - II-186
- [2] Heine, A., Career Readiness: What It Is and Why It's Important, updated June 8, 2023, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-readiness>, 30.08.2023

- [3] Sharp Emerson, M., 8 Ways You Can Improve Your Communication Skills. our guide to establishing better communication habits for success in the workplace, 15.09.2023 .
- [4] Druker, P., The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done, HarperCollins Publishers, 2017
- [5] Cottrell, S., Critical Thinking Skills: Effective Analysis, Argument and Reflection, Bloomsbury Academic, Edition 4, 2023
- [6] Bancheva, E., Predizvikelstvata pred liderite dnes – stimulirane i razvitie na gavkava i inovativna rabotna sila, Mezhdunarodna nauchno-prakticheska konferentsiya “Liderstvo – vreme e za promeni”, NBU, Sofia, 2015
- [7] Gordon, J., The Power of a Positive Team: Proven Principles and Practices that Make Great Teams Great, Wiley, 2018.