

## ИКОНОМИЧЕСКА ДЕМОГРАФИЯ

---

Население, Том 35, Книжка 2, 2017, 183-202

ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online)

<http://nasselenie-review.org>; e-mail: [nasselenie\\_review@abv.bg](mailto:nasselenie_review@abv.bg)

### РАЗВИТИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЧРЕЗ ОБУЧЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ И ЗАЕТИ МЛАДЕЖИ С ВИШЕ ОБРАЗОВАНИЕ В БЪЛГАРИЯ

Маргарита АТАНАСОВА

Университет за национално и световно стопанство,  
катедра „Човешки ресурси и социална защита“,

БЪЛГАРИЯ, София 1700, Студентски град „Христо Ботев“

✉ [matanasova@unwe.bg](mailto:matanasova@unwe.bg)

**Резюме.** *Заетите младежи с висше образование като част от работната сила в страната се характеризират с редица специфики, сред които се откроява очакваният относително продължителен (в сравнение с лицата от високите възрастови групи) времеви хоризонт за професионална реализация на акумулиран човешки капитал с относително високо качество (в сравнение с лицата с по-ниски образователни степени) в условията на продължаващо намаляване на броя на населението от младежките възрастови групи и популяризиране на възможностите за приложение на принципа на свободно движение на работници. В този контекст се търсят и прилагат подходи и мерки за задържане и мотивиране на заетите младежи с висше образование (вкл. достойно заплащане и привлекателни условия на заетост), сред които се включват и дейностите за предоставяне на възможности за развитие на компетенциите в организациите. В настоящата статия се представят резултатите от апробирането на анкетен инструментариум за проучване на нагласи на заети младежи с висше образование към разнообразни методи на обучение, които се предоставят в организациите като възможности за усъвършенстване на компетенциите. Представеният анкетен инструментариум е достъпно и ефективно средство, чрез което работодателят може периодично да проучва нагласите на заети младежи с висше образование към предлаганите в организацията разнообразни тренинг методи и въз основа на това да взема аргументирани решения за усъвършенстване на системата за обучение и развитие на човешките ресурси като предпоставка за задържане и мотивиране на млади работници и служители с висше образование.*

**Ключови думи:** развитие на компетенциите; обучение в организациите; заети младежи с висше образование.

Статията да се цитира по следния начин:

Атанасова, М. (2017). Развитие на компетенциите чрез обучение в организациите и заети младежи с висше образование в България. *Население*, 2, 183-202. ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online).

© М. Атанасова, 2017

Статията е постъпила през м. април 2017

Приета за публикуване през м. юни 2017

Публикувана онлайн през м. ноември 2017

Авторът е прочел и одобрил окончателния вариант на ръкописа.

## ***ECONOMICAL DEMOGRAPHY***

---

Nasselenie Review, Volume 35, Number 2, 2017, 183-202

ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online)

<http://nasselenie-review.org>; e-mail: [nasselenie\\_review@abv.bg](mailto:nasselenie_review@abv.bg)

### **COMPETENCIES DEVELOPMENT THROUGH TRAINING IN ORGANIZATIONS AND EMPLOYED YOUNG GRADUATES IN ORGANIZATIONS IN BULGARIA**

**Margarita ATANASSOVA**

*University of National and World Economy, Department  
“Human Resources and Social Protection”,*

BULGARIA, Sofia 1700, Student Town “Hristo Botev”

✉ [matanasova@unwe.bg](mailto:matanasova@unwe.bg)

**Abstract.** *Employed graduates as part of the workforce in the country is characterized by a number of characteristics, among which stands out the expected relatively long (compared with those of older age groups) time horizon for professional realization of accumulated human capital with relatively high quality (in compared with individuals with lower education levels) in terms of the continuing decline in the population of youth age groups and promote the opportunities for the application of the principle and free movement of workers. In this context, approaches and measures to retain and motivate employed young people with higher education (including decent pay and attractive employment conditions) are sought and applied, including activities to provide opportunities for competence development in organizations. This article presents the results of the questionnaire toolkit for studying the attitudes of employed young graduates to a variety of training methods that are provided in organizations as opportunities for improving competencies. The presented questionnaire toolbox is an accessible and effective means by which the employer can periodically examine the attitudes of busy young people with higher education to the various training methods offered in the organization and on this basis to make reasoned decisions for improving the system for training and development of human resources as a prerequisite for retaining and motivating young employees with higher education.*

**Keywords:** competencies development; training in organisations; employed young graduates.

*The article can be cited as follows:*

**Atanassova, M.** (2017). Razvitiie na kompetentsiite chrez obuchenie v organizatsiite I zaeti mladezhi s visshie obrazovanie v Bulgaria. [Competencies development through training in organizations and employed young graduates in organizations in Bulgaria. *Nasselenie Review*, 2, 183-202] ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online). (In Bulgarian).

© M. Atanassova, 2017

Submitted – April 2017

Revised – June 2017

Published – November 2017

The author has read and approved the final manuscript.

Официално публикуваните статистически данни показват, че заетите лица с висше образование от младежките възрастови групи<sup>1</sup> са 308,3 хлд., което е 32,2% от заетите висшисти (956,8 хлд.) в нашата страна през 2015 г. Заетите младежи с висше образование, като част от работната сила в страната, привличат вниманието по редица причини. Във връзка с относително високите инвестиции в човешкия капитал (в сравнение с лицата с по-ниска образователна степен) тази група генерира по-високи очаквания към професионалната реализация и приноса към продуктивността на системите на макро- и микрониво. Лицата в тези групи са в начални етапи на своята трудова кариера и пред тях предстои относително по-продължителен времеви хоризонт (в сравнение с лицата от високите възрастови групи на населението) на професионална реализация на акумулирания човешки капитал. От друга страна, в условията на демографските промени у нас се открояват прогнозите и тенденциите за намаляване на младите хора в трудоспособните възрастови групи от населението и от работната сила през следващия период (Борисова, Моралийска 2011: 183) с всички произтичащи от това последици върху различни области на социално-икономическото развитие (Borissova, Moraliiska 2011: 183). През периода 2013–2015 официалните статистически данни потвърждават, че броят на населението от възрастови групи 15–24 години и 25–34 години намалява с над 90 хлд. човека- предимно за сметка на по-малобройната възрастова група (15–24 години), където намалението за изследвания период е над 70 хлд. човека. (табл. 1.). „Заместването на излизщата работна сила става по-ограничено, възпроизводството на населението и в частност на човешките ресурси в количествено отношение – също. Към това следва да се добави и възпроизвеждащата се вече с години огромна диференциация на населението по доходи, здравен и образователен статус. В отличие от другите европейски държави, с аналогични демографски процеси, България не може да разчита на по-значителна имиграция и особено на имиграция в страната на образована и с професионална подготовка работна сила.“ (Владимиорова 2007: 132) (Vladimirova 2007: 132). В контекста на тази динамика вниманието към задържане и развитие на младежите с висше образование като важен компонент от работната сила в страната е очаквано и логично. Данните показват, че през периода 2013–2015 г. нараства броят на заетите младежи с висше образование и през 2015 г. те са 276,6 хиляди човека (при 251,4 хил. през 2013 г.), но вече се откроява намаление при най-младата възрастова група (15–24), за която през 2015 г. броят е 17,7 хлд, или с 2,5 хлд. по-малко от 2013 г.

В условията на глобализация и широко приложение на принципа на свободно движение на работници в Европейския съюз представените промени във възрастовата структура на населението се съчетават с активни потоци от емигранти, които напускат България и предпочитат да работят в други страни – из-

<sup>1</sup> В контекста на разнообразието в подходите за структуриране на младежките възрастови групи в настоящата статия се използва приложението в „Национална стратегия за младежта 2010–2020“ (с. 8) диапазон от 15 до 34-годишна възраст, за чиято образователна структура се осигуряват ежегодни данни чрез наблюдението на работната сила.