

ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В МАЛКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – В КОНТЕКСТА НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

Маргарита Атанасова*

Увод

Продължаващото професионално обучение на заетите в предприятията като част от дейностите по развитие на човешкия капитал и учене през целия живот е предмет на редица публикации в контекста на необходимостта от промени в уменията на хората в съвременните условия (Collin, 2012; Сотирова, 2007). Прогнозите за бъдещото развитие на труда (Cedefop, Eurofound, 2018) разкриват, че през следващите десетилетия определена част от професиите ще изменят своето съдържание (или ще отпаднат), което поставя задачата за своевременни изменения в знанията и уменията на хората. От тези позиции обучението на заетите в предприятията се утвърждава като значим компонент от дейностите по корпоративна социална отговорност (Barrena-Martinez et al., 2017; Пейчева, 2019; Бакърджиева, 2017), които са насочени към интересите на всички заинтересовани страни и повишаване на социалните стандарти. При това се акцентира върху размера на предприятието като фактор за интензитета на предоставяните обучения на заетите като се подчертават все още относително (в сравнение с големите предприятия) ниските степени на представяне на малките предприятия в тази област и се търсят насоки за бъдещо усъвършенстване (Baumann-Pauly, et al., 2013; Jamali, et al., 2015).

Резултатите от специализирано изследване показват, че секторът на малките и средните предприятия [1] е значима част (99,8%) от икономическата структура на нашата страна като те осигуряват 65,2% от добавената стойност и 75,4% от трудовата заетост – данните за 2017 г. сочат, че в МСП има 2 144 449 заети лица (Министерство на регионалното развитие и благоустройството, 2019, с. 16). През последните години се очертава нарастване на броя на малките фирми (със заети от 10 до 49 човека) в нашата страна – от 24368 броя през 2010 г. техният брой през 2017 г. достига до 25211, а заетите в малките предприятия формират почти 1/3 от всички заети в МСП в България (Йосифов, 2019).

* Маргарита Атанасова, доктор по икономика, професор, катедра „Човешки ресурси и социална защита“, УНСС, email: matanasova@unwe.bg

В настоящото изложение фокусът е върху динамиката на продължаващото професионално обучение (ППО) на заетите в малките предприятия (от 10 до 49 заети) в България, въз основа на което се търсят и очертават възможности за усъвършенстване на социално отговорните политики в малките организации и повишаване на техния принос за постигане на стратегическите цели на национално (Национална стратегия за КСО, 2019), европейско (ЕК „Към устойчива Европа до 2030 г.“, 2019) и глобално ниво (Програмата за устойчиво развитие до 2030 г., ООН, 2015) в областта на корпоративната социална отговорност.

Данните показват, че през периода 2005 – 2015 г. се очертава нарастване (както за ЕС-28 така и за България) на относителния дял на малките предприятия, които предоставят продължаващо професионално обучение на заетите (таблица 1).

Таблица 1. Предприятия (от 10 до 49 заети лица), предоставящи обучение на заетите в страните от Европейския съюз – % от всички предприятия (%)

	Държави	2005	2010	2015
	1	2	3	4
	ЕС-28	54,9	62,1	69,3
1	Белгия	57,6	73,5	81,3
2	България	23,7	26,7	38,2
3	Чехия	66,2	67,8	89,0
4	Дания	82,6	88,7	83,7
5	Германия	65,3	68,7	73,1
6	Естония	62,2	63,9	84,5
7	Гърция	16,0	24,2	18,6
8	Испания	43,3	72,5	84,1
9	Франция	69,0	72,4	75,3
10	Италия	28,5	52,7	57,1
11	Кипър	45,4	68,0	65,8
12	Латвия	31,5	37,0	99,9
13	Литва	40,0	47,6	56,3
14	Люксембург	68,0	66,1	72,9
15	Унгария	42,3	43,2	38,0
16	Малта	39,6	48,5	55,9
17	Холандия	71,1	75,2	81,7
18	Австрия	78,8	85,0	86,6

Продължение

	1	2	3	4
19	Полша	27,0	15,9	38,7
20	Португалия	39,2	60,5	71,7
21	Румъния	36,1	19,7	21,7
22	Словения	67,5	63,6	81,3
23	Словакия	56,4	65,4	66,2
24	Финландия	73,3	69,8	80,0
25	Швеция	74,0	85,1	92,0
26	Великобритания	89,4	77,7	83,8

Източник: Евростат, Enterprises providing training, CVTS, 17.9.2019

Бележка: В таблицата е систематизирана информация за страни, за които са налични данни без прекъсвания за периода. Поради тази причина не са включени Ирландия и Хърватия

Нарастването на относителния дял на малките предприятия в България, които предоставят обучение на заетите (от 23,7% през 2005- на 38,2% през 2015 г.) и ЕС (от 54,9% през 2005 г.- на 69,3% през 2015 г.) се разглежда като сигнал за настъпващи позитивни промени и потенциал за принос в активизиране на КСО дейностите в областта на ученето през целия живот. Във връзка с това основна цел на настоящото изследване е да се проучат и систематизират тенденции в динамиката на продължаващото професионално обучение на заети в малките предприятия в България като член на ЕС и да се очертаят възможности за открояване и нарастване на техния принос за развитие на корпоративната социална отговорност на национално, европейско и глобално ниво. За постигане на тази цел се осъществяват редица изследователски задачи, които се структурират в две основни групи: изясняване и представяне на концептуалните основи и методическата рамка на изследването; проучване на тенденции в продължаващото професионално обучение на заети в малки предприятия в България и възможности за открояване и нарастване на техния принос за развитие на корпоративната социална отговорност на национално, европейско и глобално ниво. Обект на изследването са малките (от 10 до 49 заети лица) предприятия, а предмет на изследване е продължаващото професионално обучение на заетите в контекста на КСО. Проучването се провежда от позициите на тезата, че в условията на положителни промени в дела на малките предприятия, които предоставят продължаващо професионално обучение на заетите, се очертават възможности за усъвършенстване на социално отговорните политики в малките организации и техния принос за развитие на КСО на национално, европейско и глобално ниво.

Теоретични основи и методическа рамка на изследването

Сложната и многопластова същност на използваните в настоящата статия концепции (продължаващо професионално обучение, продължаващо професионално развитие, корпоративна социална отговорност и др.) е един от факторите за широко приложение на специфични изследователски ракурси при тяхното анализиране и формулиране на разнообразни дефиниции. В контекста на целите на изследването се възприемат определения, които са в основата на проведеното емпирично проучване и интерпретацията на получените резултати.

Продължаващото професионално обучение на заетите, за целите на настоящото изложение, се разбира като процес на изграждане и усъвършенстване на компетенциите на хората чрез разнообразни тренинг дейности/инициативи, с цел да извършват на изискваното ниво на изпълнение настоящи и бъдещи работни задачи. Предоставяните от работодателя в организацията тренинг дейности/инициативи се характеризират с разнообразие на формите, продължителността, съдържанието и др., които обикновено се структурират в две основни групи: курсове и други форми на обучение (Атанасова, 2015). Продължаващото професионално обучение на заетите трябва да се анализира като компонент на продължаващото професионално развитие и в този контекст се акцентира върху необходимостта от поддържане и изграждане на конструктивни връзки между формалното и неформалното обучение в цялостния процес на учене през целия живот. (Kaija Collin, 2012; Данаилова, 2019). При това в разнообразните същностни характеристики на продължаващото професионално развитие се открояват: непрекъснатият процес на учене, надграждащ знания и умения над формалното образование, с цел да се овладеят/научат компетенции за успешно изпълнение на настоящи или бъдещи работни задачи; широкият кръг знания и умения, обикновено от различни области, което изисква да се разбират задълбочено връзките и взаимодействието между тях; ново-придобитите знания и умения може да излизат извън традиционната професионална сфера и да навлизат в холистични сектори като умения за междуличностни комуникации и работа в екип, етични стандарти и др.; наличие на разнообразни тренинг дейности/инициативи, в които се обхващат както традиционните обучителни курсове, така и други форми (Filipe, 2014).

В основата на продължаващото професионално обучение и развитие са компетенциите, чието изследване и измерване е съпроводено с продължаваща дискуссия (вкл. по отношение на семантичните характеристики на понятията компетенции, компетентности, способности и др. (Стефанов, Пейчева, 2018, с. 93) и разнообразни позиции за същностните характеристики и обхвата на това понятие. В настоящото изложение се възприема, че в основата на компетенциите са уменията – форма на човешки капитал, който създава

стойност и влияе върху разпределението на доходите. В съдържанието на уменията се включват три основни групи, към които може да бъде насочено ППО: когнитивни умения, некогнитивни умения и технически умения, които са специфични за конкретна работа, професия или сектор. Когнитивните умения обхващат способността за разбиране на комплексни идеи, за ефективно адаптиране към средата, за учене от опита/практиката, за ангажиране в различни форми на разсъждаване/доводи и преодоляване на пречки/барииери чрез мислене. Когнитивните умения включват езикова грамотност, числова грамотност, способност да се решават абстрактни проблеми. За некогнитивните умения в специализираната литература се използват разнообразни понятия като меки умения, социо-емоционални умения и др. (Kautz, 2014) и се акцентира, че в тяхната основа са формираните модели на мислене, чувства и поведения (Borghans et al., 2008). Техническите умения са комбинация от когнитивни и некогнитивни умения, използвани за изпълнение на специфични задачи (Brunello, Wruuck, 2019, p. 4) В контекста на целите на настоящото изложение развитието на уменията и компетенциите на заетите се свързва с дейностите по ППО в предприятията, насочено към изграждане и усъвършенстване както на техническите така и на другите умения на хората.

Значимо за настоящото проучване е понятието корпоративната социална отговорност – предмет на редица изследвания, където се очертава голямо разнообразие в подходите и аналитични акценти на възприетите дефиниции (Hopkins, 2012; Saiful, 2006). При това се формулират и представят редица съществени характеристики на КСО концепцията: целенасочено съчетаване на бизнес стратегия и етични позиции, които са в основата на отношенията между фирмата и заинтересованите страни; потенциал за позитивно въздействие върху бизнес процесите и нивото на организационно, групово и индивидуално представяне; задълбочено разбиране на потребностите на стейкхолдърите на фирмата. От тези позиции КСО се разбира като концепция, която компаниите доброволно внедряват в своите бизнес стратегии, така че да покажат своята дългосрочна ангажираност към устойчивото развитие на своя бизнес, обществото и околната среда (Hopkins, 2012). В специализираната литература се използват дефиниции на КСО, които се свързват с редица международни организации [2]. Като се имат предвид разнообразието от аналитични подходи и определения в рамките на настоящото изследване КСО се разбира като ангажираност на бизнеса да допринася за устойчивото развитие на: икономиката, трудовите отношения с работниците; отношенията със семействата на работниците; местната общност и обществото като цяло за подобряване качеството на живот. При това се акцентира на три основни качествени характеристики на КСО – системност, доброволност и етичност като се подчертава, че КСО предполага редица ангажменти на организациите към общността,

опазване на околната среда и създаване на качествени взаимоотношения с всички заинтересовани страни (Пейчева, 2011, с. 31).

Връзките между КСО и основните функции на управлението на човешките ресурси са във фокуса на редица изследвания, които анализират и доказват разнообразни аспекти на това взаимодействие като се формира динамичен списък от социално-отговорни политики и практики по управление на човешките ресурси в организацията (Barrena-Martínez, 2017): привличане и задържане на работници и служители; обучение и развитие; управление на трудово-правните и осигурителните отношения; комуникация, прозрачност и социален диалог; разнообразие и равни възможности; справедливо заплащане и социални придобивки. За целите на настоящото изследване се открояват дейностите по обучението и развитието на заетите в организацията като част от социално-отговорните политики и практики (фиг.1).



Фиг. 1. Социално-отговорни политики и практики по управление на човешките ресурси в организацията

Източник: Barrena-Martínez et al. (2017), Socially responsible human resource policies and practices, European Research on Management and Business Economics-2017/55-61

На практика концепцията за КСО е в основата на глобалните цели за устойчиво развитие, сред които в контекста на възприетата изследователска теза тук се открояват три от тях: Осигуряване на включващо и равностойно качествено образование и насърчаване на възможностите за всички за учене през целия живот; Насърчаване на устойчив и включващ икономически растеж, пълна и продуктивна заетост и достойна работа за всеки; Намалване на неравенствата във и между страните (Програмата за устойчиво развитие до 2030 г., 2015). Във връзка с постигането на глобалните цели на устойчиво развитие през 2019 г. ЕК приема стратегическа програма, в която се систематизират основни акценти на политиките и списък на действията, предприети по всяка от 17-те цели като се вземат предвид следните основни равнища: ЕС, държава, област/община, предприятие, гражданско общество. В приетата от правителството през 2019 г. в България Стратегия за корпоративна социална отговорност 2019 – 2023 г. се прилага идеята за структуриране на социално-отговорните дейности на различни равнища (базово, оперативно, висше ниво), където са систематизирани ключовите области за бъдещо развитие – вкл. и област „Образование и обучение“.

Изходните позиции, от които се осъществява настоящото изследване, отразяват възприетата работна хипотеза, че настъпват положителни промени в дела на малките предприятия, които предоставят обучения за заетите в България и по този показател се подобряват позициите на нашата страна в рамките на ЕС. Във връзка с това се формулират две работни подхипотези: работна подхипотеза 1 – по изследвания показател България преминава към клъстерна група с по-висок ранг в рамките на общността през периода; работна подхипотеза 2 – намалява дистанцията между клъстерната група на България и клъстерната група с най-високото ниво на изследвания показател през периода.

Основен информационен източник в настоящото изследване са официалните данни от последните три издания на периодичното (през 5 години) Наблюдение на продължаващото професионално обучение на заетите в предприятията (Continuing Vocational Training Survey/CVTS 3: CVTS 4, CVTS 5) за страните – членки на ЕС-28 през периода 2005 – 2015 г. Основна цел на Наблюдението на продължаващото професионално обучение на заетите в предприятията е да предостави информация за организираното от предприятията продължаващо професионално обучение на заетите в тях лица. Методологията и инструментариумът за реализиране на наблюдението са хармонизирани с изискванията на Европейската статистическа система [3]. В процеса на изследването се използват данните за динамиката на показателя „относителен дял на предприятията, предоставящи обучение на заетите“. Продължаващо професионално обучение (ППО) за

целите на CVTS 5 са обучаващи мероприятия или дейности, които имат за цел развитието или усъвършенстването на съществуващите знания и придобиването на нови квалификации. Към мероприятията и дейностите по ППО се отнасят курсовете по ППО и други форми на обучение. Другите форми на обучение включват: планирани периоди за обучение, инструктажи или практическо обучение, като се използват обичайните средства за работа, директно на работното място или в работна ситуация; планирано обучение чрез ротация на работни места, заместване или асистирание; участие в обучаващи/квалификационни курсове (кръжоци); самообучение чрез отворено и/или дистанционно обучение (присъствено и задочно) – използваните методи за този вид обучение могат да включват използване на видео и аудиокасети, задочни курсове, компютърни методи, вкл. Интернет или посещение на информационен център; теоретично обучение на конференции, работни срещи, лекции и семинари, предназначени да опреснят и детайлизират знанията и да образуват работниците и служителите от предприятието.

Тенденции в продължаващото професионално обучение на заети в малки предприятия в България и възможности за нарастване на техния принос за развитие на корпоративната социална отговорност на национално, европейско и глобално ниво.

Проучването на динамиката на дела на малките предприятия, предоставящи обучение на заетите в България през периода 2005 – 2015 се основава на резултатите от приложение на клъстерен анализ, в който се ползват налични данни от периодичното Наблюдение на продължаващото професионално обучение на заетите в предприятията (Continuing Vocational Training Survey/CVTS) за периода 2005 – 2015 г. В настоящото изследване се използва статистическа информация за страни, за които са налични данни без прекъсвания за периода и затова не са включени Ирландия и Хърватска. В таблица 2 се представят систематизирани данни за динамиката на основните клъстерни групи в проведения клъстерен анализ, които са основа за преценка на възприетите работни подхипотези.

Таблица 2. Динамика на основните клъстерни групи за периода 2005 – 2015 – малки предприятия (от 10 до 49 заети) – финален клъстерен център (% предприятия, предоставящи обучение на заетите)

Ранг на клъстерната група малки предприятия	2005	2010	2015
5	83.60 Дания, Австрия Великобритания,	86.27 Дания, Австрия, Швеция	93.63 Чехия, Латвия, Швеция
4	66.42	69.58	80.00
3	41.63	52.33	60.26
2	30.78	40.10	38.30 България, Унгария, Полша
1	19.85 България, Гърция	21.63 България, Гърция, Полша, Румъния	20.15 Гърция, Румъния

Данните показват, че през периода 2005 – 2015 г. има позитивна динамика на равнището на клъстерния център при всички групи с изключение на първа група, където се очертават колебания в тренда и за периода 2010 – 2015 г. няма ръст на относителния дял на малките предприятия, предоставящи обучения на заетите – при тази група нивото намалява и през 2015 г. е 20.15%, срещу 21.63% през 2010 г. Този резултат може да се интерпретира като сигнал за формиране в края на периода на група от страни (Гърция, Румъния), която се отличава от общата съвкупност като динамика на изследвания показател. Резултатите от клъстерния анализ показват, че в ЕС през периода нараства дистанцията между клъстерните центрове на първа и пета клъстерна група – от 63.75% през 2005 г. – на 73.48.72% през 2015 г., което в случая е индикатор за известно поляризиране на страните в общността по този показател – през 2015 г. клъстерната група с най-ниски нива (Гърция и Румъния) изостава със 73.48% от клъстерния център на водещата клъстерна група (Чехия, Латвия, Швеция). В този контекст се откроява придвижването на България в клъстерна група от по-висок ранг. В началото на периода (през 2005 и 2010 г.) България е част от първа клъстерна група (заедно с Гърция), която се характеризира с най-ниски нива на относителния дял на предприятия, предоставящи обучение на заетите. През 2015 г. нашата страна преминава от първа във втора клъстерна група (Унгария, Полша, България), където клъстерният център е 38.30, което потвърждава първата работна подхипотеза, че през периода

2005 – 2015 г. се подобряват позициите на нашата страна по изследвания показател в рамките на общността.

По отношение на втората работна хипотеза (намалява дистанцията между клъстерната група на България и клъстерната група с най-високото ниво на изследвания показател) се използват резултати от клъстерния анализ, които са систематизирани в таблица 3, обобщаваща данни за основни характеристики на клъстерната група на България (обхват, ранг, финален клъстерен център, дистанция от максималното ниво в петте клъстерни групи) за периода 2005 – 2015 г.

Таблица 3. Динамика на основните характеристики на клъстерната група на България за периода 2005 – 2015 малки предприятия (от 10 до 49 засти)

Основни характеристики	2005	2010	2015
Клъстерна група- държави	България, Гърция	България, Гърция, Полша, Румъния	България, Унгария, Полша
Ранг на клъстерната група	1	1	2
Финален клъстерен център	19.85	21.63	38.30
Дистанция от макс.ниво на клъстерен център	52,825	64.64	55.33

Систематизираните в таблица 3 основни резултати от клъстерния анализ показват, че през периода 2005 – 2015 г. се повишава нивото на клъстерния център на групата, в която е България – от 19.85% (клъстерна група България и Гърция) през 2005 г. нараства на 38.3% през 2015 г., при което нашата страна отбелязва позитивно придвижване към втора клъстерна група, където е заедно с Унгария и Полша. Тази позитивна динамика не се съпровожда с очакваното намаляване на дистанцията от клъстерния център на групата с максимални нива на изследвания показател. Данните показват, че през периода 2005 – 2010 г. се очертава нарастване на дистанцията (от 52.82% на 64.64%), а през 2015 г. се отчита лек спад в дистанцията (55.33%), но това не променя резултата, че за периода 2005 – 2015 г. дистанцията между нивото на клъстерния център на групата, в която е нашата страна и нивото на максималния клъстерен център за ЕС нараства – от 52.82% – на 55.33%. Този резултат е в основата на отхвърлянето на втората работна подхипотеза на настоящото изследване. Нарастването на дистанцията между нивата на клъстерния център на групата, в която е нашата страна и максималните нива на изследвания показател може да се интерпретира като негативен сигнал,

че в рамките на ЕС се очертава определена поляризация на малките фирми в тази област – нараства дистанцията между клъстерните центрове и през 2015 г. се формира група от страни (Чехия, Швеция, Латвия), в които над 90% от малките фирми предоставят продължаващо професионално обучение на заетите. Тези резултати могат да бъдат предмет на бъдещи проучвания както на факторите за очертаната динамика така и на методическия подход за провеждане на анкетното проучване, което е в основата на данните от периодичното наблюдение на продължаващото професионално обучение на заети в предприятията в тези страни.

Представените резултати от емпиричното проучване са основа за открояване на редица възможности за усъвършенстване на социално отговорни дейности в малките предприятия и нарастване на техния принос за развитие на КСО дейностите на национално, европейско и глобално ниво. От тези позиции в настоящото изложение се представят няколко основни акцента, които се фокусират върху потенциалния принос на продължаващото професионално обучение в малките предприятия за успешно изпълнение на целите, които са формулирани (в съответните стратегически документи) както за нашата страна, така и за рамките на ЕС и в световен план.

- Резултатите от проведеното изследване показват, че нарастват възможностите за принос на ППО в малките предприятия за изпълнение на целите на Стратегията за КСО в България. В приетата национална Стратегия за корпоративна социална отговорност 2019 – 2023 г. е дефинирана визия за устойчиво развитие на конкурентоспособни, привлекателни за работната сила, социално приобщаващи бизнес структури, органи на административното управление и граждански организации, осигуряващи достоен труд и баланс на интересите между заинтересованите страни. Във възприетото в стратегията структуриране на целевите практически КСО дейности се откроява оперативното ниво, където се поставят изискванията към организациите да прилагат балансиран и етичен мениджмънт чрез социално, икономическо и екологично представяне с ясен акцент върху: повишаване на квалификацията; създаване на системен подход при управление на човешкия капитал, учене през целия живот, кариерни пътеки (Стратегия за корпоративна социална отговорност 2019 – 2023 г; 2019, с. 14). От тези позиции предоставяното в малките организации обучение на заетите се очертава като достъпна социално-отговорна практика, която има потенциал за реален принос за постигане на стратегическа цел 1 от националната стратегия за КСО (Устойчиво прилагане на прозрачни, социално отговорни управленски и бизнес практики) и за изпълнение на утвърдения „индикатор за резултат с целева стойност – 10 % ръст на броя на предприятията, декларирали КСО дейности за периода на

изпълнение на Стратегията“. Резултатите от представеното по-горе емпирично проучване показват, че малките фирми имат потенциал в областта на обучението на заетите като компонент на социално отговорните дейности и политики. Този потенциал трябва да се вземе предвид както в комуникационната кампания на националната стратегия за КСО така и при подготовка и отчитане на ежегодните планове за нейното изпълнение.

- Позитивните промени в относителния дял на малките предприятия в България предоставящи продължаващо професионално обучение на заетите е значим сигнал за нарастващи възможности за принос на малките фирми за изпълнение на целите на Европейската програма „Към устойчива Европа до 2030 г. В приетата стратегическа програма в ЕС (ЕК „Към устойчива Европа до 2030 г.“, 2019) в областта на КСО са систематизирани основни акценти на политиките и списък на действия, предприети от ЕС по всяка от 17-те цели на глобалния договор. При това се възприемат няколко основни функционални равнища – ЕС, държава, област/община, предприятие, гражданско общество. В контекста на целите на настоящото изложение се откроява потенциала на продължаващото професионално обучение в малките предприятия за принос за развитие на социално отговорни дейности и политики на ниво предприятие в три от целите на глобалния договор: Осигуряване на приобщаващо, справедливо, качествено образование и насърчаване на възможностите за учене през целия живот; Насърчаване на траен, приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълноценна и продуктивна заетост и достоен труд; Намаляване на различията в държавите и между тях в Европейският съюз. Положителната динамика на относителния дял на малките предприятия, които предоставят продължаващо професионално обучение на заетите трябва да се разглежда като сигнал за повишаване на ролята на малките фирми за широко навлизане на социално-отговорни политики и дейности в организациите. Значим фактор в тази насока са редица инициативи на ЕС, чрез които се подкрепят усилията на организациите в областта на развитие на уменията и човешкия капитал. През 2017 г. са утвърдени 20 основни принципа (Европейски стълб за социални права), на които се градят ключовите политики в ЕС, вкл. в областта на „Образование, обучение и учене през целия живот“ (Достъп до качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот, с цел да поддържат и придобиват умения, които дават възможност да се участва пълноценно в обществото и заетостта) и „Сигурна и гъвкава заетост“ (Справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение на работниците

и служителите независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение). Успешното реализиране на политиките в тези области се подкрепя от утвърдената Европейска програма за умения, обхващаща 10 основни дейности, сред които се открояват: развитие на ключовите компетентности със специален акцент върху насърчаването на предприемаческите и ориентирани към иновациите нагласи и умения; предоставяне на възможности за определени групи лица в зряла възраст да придобият минимално ниво на езикова и математическа грамотност и умения в областта на цифровите технологии и да се доближат до придобиването на средно образование; насърчаване на взаимодействието между заинтересованите страни от сферите на образованието, заетостта и промишлеността с цел да се развият уменията в областта на цифровите технологии.

Заклучение

Динамиката на продължаващото професионално обучение в малките фирми в България през последните години се анализира в контекста на корпоративната социална отговорност и възможностите за обогатяване на социално отговорните политики и практики на организационно ниво. Резултатите от проучването са основа за формулиране на теми за бъдещи научни търсения и обсъждания в тази област, при което могат да се открият: проучване на подходящи политики и практики в рамките на ЕС за намаляване на поляризацията, която се очертава по показателя „относителен дял на малките предприятия, предоставящи обучение на заетите“; анализ на възможностите за активизиране на връзките и взаимодействието между богатата гама от социално отговорни политики и практики по управление на човешките ресурси в малките предприятия и др. Систематизираните изводи и оценки от проведеното изследване нямат изчерпателен характер, а трябва да се разбират като стимул за задълбочен дебат за търсене и формулиране на подходящи политики и мерки за повишаване на ефективността на продължаващото професионално обучение в малките предприятия като компонент от КСО. Настоящото проучване разкрива, че в условията на нарастване на относителния дял на малките предприятия, които предоставят продължаващо професионално обучение на заетите, съществуват реални възможности за отбелязване и насърчаване на техния принос за развитие на КСО на национално, европейско и глобално ниво.

Бележки:

[1] В съответствие с възприетата в Евростат класификация малките и средните предприятия се структурират в три основни групи според броя на заетите: микро предприятия (до 10 заети), малки предприятия (10-49 заети) и средни предприятия (50-249) заети.

[2] В Зелената книга на Европейската комисия КСО се дефинира като концепция, която служи на компаниите като основа доброволно да интегрират социални и екологични аспекти в: своите бизнес стратегии, във взаимоотношенията с всички заинтересовани страни. В рамките на ЕС се възприема, че КСО е израз на разбирането, че всяка организация трябва да поема отговорност за влиянието си върху обществените групи, с които влиза във взаимодействие. Това е дълготрайно поет ангажимент от страна на бизнеса да развива своята дейност почтено и отговорно, да допринася за икономическото си развитие, но същевременно да съдейства за подобряване на живота на своите служители и техните семейства, местната общност и обществото като цяло. Според определението на Световната банка КСО е ангажимент на бизнеса да допринася за устойчивото икономическо развитие и да гарантира връзка с работниците, техните семейства, местната власт и обществото като цяло, с цел повишаване качеството на живота, което да бъде приемливо както за бизнеса, така и за развитието. КСО се разглежда като дейност, която не е еднократен акт, а устойчив процес и съдейства за балансиране на трите стълба на устойчивото развитие – икономическият растеж, развитието на обществото и защитата на околната среда.

[3] В рамките на CVTS 5 се събират данни за продължаващото професионално обучение в предприятията в следните направления: организационни стратегии за обучение на заетите; стойност/разходи за обучителни курсове, прилагани разновидности на обучения; интензивност на обученията (брой участници, обучителни часове); организационни стратегии за предлагане на начално професионално обучение. За целите на статистическо наблюдение CVTS 5 се определят следните изисквания към обучителните дейности/интервенции като част от продължаващо професионално обучение/ППО в предприятията: те се осъществяват по решение на организацията, където важна роля имат преките ръководители и висшето ръководство на компанията; характеризират се както с определени времеви граници така и с обучителна подкрепа (обучител, коуч, супервайзор; специализирано оборудване за обучение- компютърен или друг обучителен медиатор); основна цел е да се придобият нови или да се усъвършенстват и надградят съществуващи вече компетенции; обхванати са само заети лица /без стажанти/; съответните обучителни дейности/инициативи трябва да са финансирани изцяло или частично от организацията /вкл. чрез използване на работно време за обучителни дейности, финансиране на учебни материали и др. – (CVTS 5 manual, 2016, p. 24)

Референции:

Атанасова, М., (2015). Обучение и развитие на човешките ресурси в организациите- теория и практика, Авангард, София.

(Atanassova, M., Obuchenie I razvitie na choveshkite resursi v organizaciite – teoria I praktika, Avangard, Sofia)

Бакърджиева Р., (2017). Корпоративна социална отговорност на българските фирми-съвременни тенденции и европейски перспективи, Горекс Прес, София.

(Bakardjieva, R., 2017, Korporativna sotsialna otgovornost na bulgarskite firmi – savremenni tendencii I evropeiski perspektivi, Goreks, Pres, Sofia)

Данаилова, Ир., (2019). Концептуални рамки и изследователски подходи към мотивацията за учене, Научни трудове 3/2019, София, ИК-УНСС

(Danailova, Ir., 2019, Kontseptualni ramki I izsledovatelski podhodi kam motivatsiata za uchene, Nauchni trudove 3/2019, IK-UNSS)

Йосифов, Тр., (2019). Социално-икономическо значение на българските малки и средни предприятия: преглед на техните силни и слаби страни, Списание „Диалог“, 3/2019 (Yosifov, Tr., 2019, Sotsialno-ikonomicheko znachenie na balgarskite malki I sredni predpriatia: pregled na tehните silni I slabi strani, spisanie Dialog, 3/2019)

Министерство на регионалното развитие и благоустройството, (2019). Социално-икономически анализ на районите в Република България, Национален център за териториално развитие

(Mnisterstvo na regionalното razvitie I blagoustroistvoto, 2019, Sotsialno-ikonomicheki analis na rayonite v Republika Bulgaria, Natsionalen centar za teritorialno razvitie)

Пейчева, М., (2011). Ролята на корпоративната социална отговорност в осигуряването и развитието на човешките ресурси, сп. Управление и устойчиво развитие, 3/2011 (30) (Peycheva, M., 2011, Rolyata na korporativnata sotsialna otgovornost v osiguriavaneto I razvitiето na choveshkite resursi, sp. Upravlenie I ustoichivo razvitie, 3/2011 (30))

Пейчева, М., (2019). Социален одит и стандарти за социална отговорност, АТЛ-50, София.

(Peycheva, M., 2019, Sotsialen odit i standarti za sotsialna otgovornost, ATL-50, Sofia)

Сотирова, М., (2007). Гъвкави системи на заетост и дерегулация на пазара на труда, Пловдив, Университетско издателство на ПУ ”Паисий Хилендарски.

(Sotirova, M., 2007, Gavkavi sistemi za zaetost I deregulatsia na pazara na truda, Plovdiv, Universitetsko izdatelstvo na PU Paisisii Hilendarski)

Стефанов, Л., Пейчева, М., (2018). Управление на човешките ресурси, ИК-УНСС, София.

- (Stefanov, L., Peycheva, M., 2018, *Upravlenie na choveshkite resursi*, IK-UNSS, Sofia)
- Barrena-Martínez et al. (2017). Socially responsible human resource policies and practices, *European Research on Management and Business Economics*-2017/55–61.
- Baumann-Pauly, D., Wickert, C., Spence, L., & Scherer, A. G. (2013). Organizing corporate social responsibility in small and large firms: Size matters. *Journal of Business Ethics*, 115, 693-705.
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., and Ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059.
- Brunello, G., Wruuck, P., (2019). Skill Shortages and Skill Mismatch in Europe: A Review of the Literature, IZA – Institute of Labor Economics.
- Cedefop, Eurofound (2018). Skills forecast: trends and challenges to 2030. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 108.
- Collin, K., et al., (2012). Continuing professional development; September 2012 · *International Journal of Training and Development* 16(3)
- CVTS 5 manual, (2016). European Commission
- Filipe, H., (2014). Continuing Professional Development: Best Practices, *Middle East African journal* 21(2):134-141.
- Hopkins, M., (2012). The planetary bargain: Corporate social responsibility matters Article · January 2012 DOI: 10.4324/9781849773201.
- Jamali, D., Lund-Thomsen, P., & Jeppesen, S. (2015). SMEs and CSR in developing countries. *Business & Society*, 1-12.
- Kautz; T., James J. Heckman; Ron Diris; Bas ter Weel; Lex Borghans, (2014). Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success; IZA DP No. 8696.
- Wan Saiful Wan Jan, (2006). Defining corporate social responsibility August 2006, *Journal of Public Affairs* 6(3-4).

ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В МАЛКИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – В КОНТЕКСТА НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

Резюме

Нарастването на относителния дял на малките предприятия в България, които предоставят продължаващо професионално обучение на заетите, се анализира като позитивна среда за бъдещо развитие на социално-отговорните практики в организациите. Основна цел на настоящото изследване е да се проучат и систематизират тенденции в динамиката на продължаващото професионално обучение на заети в малките предприятия в България като член на ЕС и да се очертаят възможности за открояване и нарастване на техния принос за развитие на корпоративната социална отговорност на национално, европейско и глобално ниво. Основен информационен източник са данните от последните три периодични наблюдения на продължаващото професионално обучение на заетите в предприятията, което се осъществява на всеки 5 години по методика на Евростат.

Ключови думи: продължаващо професионално обучение, корпоративна социална отговорност, социално-отговорни политики

JEL: M1, M5

CONTINUING VOCATIONAL TRAINING OF EMPLOYEES IN SMALL ENTERPRISES—IN THE CONTEXT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Margarita Atanassova*

Abstract

The increase in the relative share of small enterprises in Bulgaria providing continuing vocational training to employees is analyzed as a positive environment for the future development of socially responsible practices in organizations. The main objective of this study is to study and systematize trends in the dynamics of continuing vocational training for employees in small enterprises in Bulgaria as an EU member and to outline opportunities for increasing their contribution to the development of corporate social responsibility at national, European and global level. The subject of the study are small enterprises and the subject of research is the continuing vocational training of employees in the context of corporate social responsibility. The main information source is the data from the last three periodic surveys of the continuing vocational training of the employees in the enterprises, which is carried out every 5 years according to the Eurostat methodology.

Key words: Continuing Vocational Training, Corporate Social Responsibility, Socially responsible policies

JEL: M1, M5

* Margarita Atanassova, PhD in Economics, Prof., Department of Human Resources and Social Protection, UNWE, email: matanasova@unwe.bg