

Национална кръгла маса на Българската стопанска камара

по проект, изпълняван от БСК съвместно с КНСБ на тема:
„Съвместни действия на социалните партньори за адаптиране на
работната среда към специфичните възрастови потребности на
различните генерации, с цел насърчаване на по-дълъг трудов
живот и способност за работа“,
финансиран по ОП РЧР

14 май 2020 г., София, <https://activeageing.bia-bg.com>

СТАНОВИЩЕ

**ЗА: Доклад 3 на тема: ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПОКОЛЕНЧЕСКИТЕ
ХАРАКТЕРИСТИКИ НА РАБОТНАТА СИЛА В БЪЛГАРИЯ**

ОТ: **проф. д.с.н. Таня Чавдарова**, катедра „Социология“, СУ „Св. Кл.
Охридски“

Развитието на новите технологии в последните четири десетилетия доведе до радикални промени в начина на живот и работа, както и в начина на мислене и ценностната ориентация на отделните поколения. Третата и развиващата се днес четвърта индустриална революция, базирана на дигиталните технологии, неимоверно ускори социалното време. Едно от неговите най-важни измерения е ускорената смяна на поколенията. Ако преди няколко десетилетия те са се променяли през интервал от около двадесет години, то днес разликата се свива до около десет години. Този ускорен интервал направи различията между поколенията все по-осезаеми. Поведенческите модели и вярвания на близки генерации стават учудващо несъпоставими величини. Оттук, те се превръщат в значим проблем за най-разнообразни области на социалния живот. Процесът на работа е изключително засегнат от тях, което обяснява нарастващия в последните години изследователски фокус на социалните науки върху управлението

на генерационните различия на работното място. За съжаление, у нас изследователският интерес към поколенията е сравнително по-слаб и това прави още по-ценен проектът, осъществяван от Българската стопанска камара съвместно с Конфедерацията на независимите синдикати в България на тема: *Изследване на поколенческите характеристики на работната сила в България.*

Проектът представлява първо по рода си много богато интердисциплинарно изследване с ясен научно-приложен ефект, което със сигурност ще стимулира нови проучвания в областта. То комбинира количествени и качествени методи, респ. четири различни изследователски инструмента: дълбинно и експертно интервю, онлайн анкетно проучване и фокус групи. Обобщават се резултати от оценки на респонденти от десет икономически сектори. Проучени са мненията, нагласите и ценностните ориентации на представители на поколенията Г (родени преди 1964 г.), Х (родени между 1965 и 1979 г.), У (1980-1992 г.) и най-младото поколение Z (1993-2001 г.). Осъществено е много ценно сравнение на техните поколенчески профили и са очертани, наред със сходствата, значителните различия между тях. За сравнителните цели са използвани единадесет индикатора, отразяващи нагласите на четирите поколения към ключови аспекти на работата.

Обичайно към новите проблеми се подхожда повече емоционално, отколкото рационално. Главната, стратегическата заслуга на това изследване е, че то убедително аргументира нуждата от нова, структурирана и аналитична визия към проблема за генерационните различия на работното място. Резултатите недвусмислено свидетелстват за наличие на полета за потенциални конфликти между четирите поколения, представени на нашия трудов пазар. Като най-значими зони на потенциално напрежение са очертани различията между поколенията по отношение на: главните ценности, които ги ръководят и мотивацията им за работа; времевият хоризонт на очакванията от работата и отношенията в трудовия процес; локусът на контрола; ценността на формалното образование и предпочитаните форми на обучение; толерантността в общуването; възприемането на и очакванията към прекия ръководител; използването на технологиите в работата; адаптивността към промените; подбудите, които водят към ангажираност с организацията и работата.

В своята съвкупност, установените оси на различие възплъщават поляризираните нагласи на отделните поколения към главните определители на организацията и управлението на труда. Изследването убедително доказва, че е наложително

„интегриране на управлението на възрастта в политиките и системите за управление на човешките ресурси“ (с. 225). То посочва като съществена слабост в съвременното управление на човешките ресурси у нас това, че все още управлението на хора полага компанията, а не служителя като свой център. Съвременната икономика безспорно изисква хората да бъдат разглеждани като най-ценния капитал, особено при застаряване на населението и при бързо променящи се изисквания към знанията и уменията им. На този фон, удължаването на трудовия живот (респективно, потенциалното съжителство на четири поколения на едно работно място) и ученето през целия живот са императив, който налага както мениджмънтът и социалните партньори, така и в частност ЧР отделите на компаниите съществено да коригират досегашния си подход. Наложително е мениджмънтът да осъзнае нуждата от междупоколенчески управленски подход и да създаде съответните ефективни инструменти. ЧР отделите имат централна роля в този процес: те трябва активно да спомагат да се преодоляват редица трайно установени предразсъдъци, особено такива, свързани с трудовия потенциал на представителите на различните поколения.

Препоръките, изведени чрез изследователските резултати, заслужават по мое мнение много сериозното внимание на всички заинтересовани страни. Проектът ясно показва кои са тези страни. Първо, регулативните органи трябва да поемат своята отговорност да приведат нормативната уредба в съответствие на новите социално икономически реалности и променящите се поколенчески ценности в труда. Второ, изследователите от областта на социалните науки са в дълг, доколкото е нужно системно и дълбинно проучване на поколенческите проблеми, за да могат да се вземат информирани решения. Трето, процесите на управление на поколенческите различия налагат интензивно сътрудничество между работодателските и синдикалните организации и отстояване на общи позиции пред релевантните държавни органи. Четвърто, образователната система трябва да промени разбирането си за нуждите от образование на различните поколения. Като представител на системата за висше образование, за мен този изследователски извод и същевременно препоръка е изключително ценен. Безусловно споделям изложеното разбиране, че „образователната система се е съсредоточила върху младите генерации и не отчита нарастващите нужди от нови умения на останалите“ (с. 224). В системата на висшето образование няма как да бъде иначе при действащата стратегия на ЕС, насочена към това, „най-малко 40% от

хората на възраст 30-34 години да са завършили някаква форма на висше образование“¹. В последните 20 години идеологията за масовизация на висшето образование бе практически осъществена. Този свръхакцент доведе до пренебрегване на по-гъвкавите форми на следдипломна квалификация и преквалификация и на ученето през целия живот. Нараства търсенето на далеч по-кратки обучителни форми от магистратурите, които да са свързани с натрупване на много по-приложно ориентирани знания и умения от страна на всички поколения. За съжаление, системата на висшето образование към момента изглежда непригодна, и неадекватно стимулирана, да поеме това търсене. Тя би трябвало да бъде подтикната да предлага по-кратки обучителни модули чрез изпращане на адекватни сигнали от държавата и чрез партньорство с работодатели и синдикати.

В обобщение, бих искала да поздравя авторите на изследването за това, че компетентно и проникновено са „напипали пулса“ на един проблем, чиято дълбочина тепърва ще осъзнаваме.

19 май 2020 г.

проф. д.с.н. Таня Чавдарова

¹ https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_bg