

# ТРАНСФЕРЪТ НА ЗНАНИЯ – ВРЪЗКА С ЧОВЕШКИЯ ФАКТОР И НАЧИН НА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ

Доц. д-р Анатолий Асенов, ст. ас. д-р Ирена Емилова,  
ст. ас. Валентин Панайотов, докторант Венцислав Иванов<sup>1</sup>

**Резюме:** Динамичните промени от последните години императивно налагат необходимостта от обмен на знания между изследователските и бизнесорганизациите. Държавите-членки на Европейския съюз все по-пълно осъзнават значението на трансфера на знания за увеличаване на конкурентоспособността и подобряване на ефективността на публичните изследвания. Този факт намира отражение в националните програми за реформи, разработвани в рамките на Лисабонската стратегия. Предприемат се многобройни инициативи за развитие на сътрудничеството между изследователските организации и бизнеса.

**Ключови думи:** знания; икономика, базирана на знанието; управление на знанието; трансфер на знания; човешки фактор.

**Abstract:** Dynamic changes in recent years imperative need to impose exchange of knowledge between research and business. Member States of the European Union becoming more fully aware of the importance of knowledge transfer to increase competitiveness and improve the efficiency of public research. This fact is reflected in the national reform programs developed under the Lisbon strategy. Taken numerous initiatives to promote cooperation between research organizations and businesses.

**Key words:** knowledge; economy based on knowledge; management of knowledge; transfer of knowledge; human factor.

---

<sup>1</sup> Участието на авторите е както следва: доц. д-р Анатолий Асенов – част II и заключение; ст. ас. д-р Ирена Емилова – въведение и част I; ст. ас. Валентин Панайотов – част III (съвместно с докторант Венцислав Иванов); докторант Венцислав Иванов - част III (съвместно със ст. ас. Валентин Панайотов).

Трансферът на знания включва процесите на получаване, натрупване и споделяне на конкретни и подразбиращи се знания, включително умения и способности. Той се осъществява както чрез търговски, така и чрез нетърговски дейности - например научно-техническо сътрудничество, консултации, лицензиране, създаване на търговски фирми от изследователските екипи, мобилност на изследователите, публикации и т.н. Въпреки, че ударението се поставя на научно-техническите знания, от значение са и другите видове знания, свързани с човешкия фактор и динамиката в неговото развитие.

Целта на настоящата статия е да се проучат теоретическите насоки и практическите възможности за подобряване на механизмите за придобиване, съхраняване, разпространение и усвояване на знания.

## I

В глобализиращата се и взаимно обвързана световна икономика се наблюдава нарастващ интерес към връзката между успеха на фирмата и знанията, които се използват. Привеждат се все по-вече доказателства за безспорната значимост на това явление.

Знанията са “индивидуални отражения на предмети, свойства и отношения от обективната действителност, които възникват чрез затвърдяване съдържанието на умствената дейност в индивидуалния жизнен път.”<sup>2</sup>

Знанието е важен фактор за икономическото развитие на дадена страна и за повишаването на жизнения стандарт. При съвременните условия то намира конкретен израз в различни иновации – технологични, организационни, свързани с човешкия фактор и др., чиято крайна цел е само една – постигане на фирмен успех.

Знанията са част от икономиката, базирана на знанието. Според Дани Т. Куа<sup>3</sup> (Лондонско висше училище по икономика), икономиката на нематериалното се нарича още неуловима, безтегловна, на познанието или просто “нова икономика”. Тя съдържа четири главни елемента:

- информационните и комуникационни технологии (ИКТ) и Интернет;
- интелектуална собственост, която включва не само патентните и авторските права, но в по-широк смисъл фабричните марки, търговските марки, рекламата, финансовите услуги, консултациите, финансовите пазари, здравеопазването (медицинските знания) и образованието;
- електронните библиотеки и базите данни, както и електронните медии, видеоигрите и радиоразпръскването;
- биотехнологиите, традиционните библиотеки и бази данни и фармацевтичната индустрия.

Счита се, че всички посочени дейности съдържат елементи на нематериалност и могат да се разглеждат като знания. В съвременното стопанство те се разрастват изключително бързо.

За първи път понятието “управление на знанието” (knowledge management) се използва от американския учен и консултант по управление Karl Wigg през 1986 г. на конференция на Международната организация на труда в Швейцария.

<sup>2</sup> Речник по психология. “Наука и изкуство”, С, 1989, с.155.

<sup>3</sup> Вж. Куа Д. Икономика на нематериалното. Възходът на продуктите на знанието. К у р и е р на Юнеско, януари, 1999 с.9.

Управлението на знанието е направление от науката за управление. През последните години се разви твърде интензивно. За начало в нейното развитие може да се приеме 1993 г. – първата конференция в Бостън, където се разискват тези проблеми.

Много учени, експерти и практики от целия свят са посветили времето си за развитието на това направление.

Напълно подкрепяме становището, че процеса, свързан с управление на знанията включва “приемането на решения и предприемането на действия с цел създаване и поддържане на такава среда във фирмата, която технологично обезпечава и организационно поощрява служителите към придобиване, съхраняване, споделяне, разпространяване, генериране и ефективно използване на стратегически важни за фирмата знания”<sup>4</sup>.

Обучението е “системен процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на заетите с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне в длъжностите, структурното звено и организацията”<sup>5</sup>.

В непосредствена връзка с обучението е “организация на обучението”. Този термин е въведен от Питър Сендж през 1990 г. в книгата му “Петата дисциплина”<sup>6</sup>. С много примери от практиката се описват как организациите страдат от неспособност за обучение, което им пречи да разпознават заплахите и възможностите. Интересен е въпросът може ли една организация да се превърне в обучаваща се и кои са причините това да не се случи. Приема се, че най-съществени пречки са<sup>7</sup>:

- мениджърите не са съгласни да предадат част от властта си;
- обучението изисква гъвкавост, желание да се рискува с нещо ново и възможност да го опиташ;
- превъзможване на несигурността;
- поемане на отговорност;
- организацията на обучението изисква нови умения;
- доверие;
- неспособност да се учи от опита.

Когато говорим за трансфер на знания, следва да разбираме, целия процес, свързан с получаване, натрупване и споделяне на конкретни и подразбиращи се знания, включително умения и способности. Този процес има многостранно проявление. Може да се осъществява между фирми, научно-изследователски звена, университети, както и в комбинация по между им, напр. фирма – фирма; фирма - научно-изследователски звена; фирма – университет; университет – университет; научно-изследователски звена – научно-изследователски звена и др. Всяка от възможните комбинации е пред сериозни предизвикателства:

- бързо натрупване на нови знания;
- координиране на действията и взаимоотношенията между всички звена;
- изграждане на ефективно партньорство;
- регионално, национално и интернационално сътрудничество.

<sup>4</sup> Варамезов, Л. Управление на знанието – инструмент за повишаване на фирмената конкурентоспособност. – Н а р о д н о с т о п а н с к и архив, АИ “Ценов”, бр. 1, 2007, с. 28.

<sup>5</sup> Шопов, Д., М. Атанасова. Управление на човешките ресурси. Тракия – М, С., 1998, с. 251.

<sup>6</sup> Вж. Крейнър, С. Ключови идеи в мениджмънта. “ИнфоДАР” ЕООД, С., 1998, с. 278.

<sup>7</sup> Пак там, с. 273-274.

Във всеки един от случаите на различни комбинации ще бъде важен процесът по управление на знанията, защото успешния трансфер ще зависи от успешното управление.

За целите на нашето изследване, интерес представляват схващанията на Майкъл Станконски<sup>8</sup>. Той счита, че структурообразуващи, съществени и основни стълбове за управление на знанията са: лидерството, организацията, технологията и обучението. Съдържанието на всеки от компонентите е взаимнообвързано с останалите и не трябва да се разделят. Те се включват в Система за управление на знанията.

Нито един от изброените компоненти не е най-важен от останалите. Трябва да се отчита факта, че фирмите работят в една изключително динамична среда. Когато извършват дейността си, свързана с управлението на знания те не преустановяват дейността си. В този случай е необходимо да усвоят двойната перспектива – от една страна да бъдат конкурентоспособни, а от друга успешно да управляват знанията си.

По подобен начин се разглеждат компонентите, свързани с обучението и от Питър Сендж. Според него:

- определяща е ролята на лидера;
- необходимо е да се преосмислят йерархиите;
- да се споделят познания;
- да се създаде инфраструктура за самообучение<sup>9</sup>.

Всеки един от тези компоненти е немислим без човешкия фактор. През последните години той стана определящ в мениджмънта. Много фирми потвърдиха истината, че най-ценния им ресурс – това са хората и насочиха усилията си именно към тях. Стана ясно, че именно хората са най-важния актив за постигане на предимства пред конкурентите, което доведе до поставяне на по-голям акцент върху образованието и обучението.

Правото на образование се регламентира от Всеобща декларация за правата на човека. То трябва да бъде насочено към цялостно развитие на човешката личност и да съдейства за разбирателството, търпимостта и приятелството между всички народи (чл.26, ал.1 и ал.2). Всеки човек има право да участва в научния напредък и да се ползва от неговите достижения (чл.27, ал.1)<sup>10</sup>.

Безспорен е факта, че силното образование се основава на силна икономика<sup>11</sup>. Развитите страни осигуряват своя просперитет чрез икономика, базирана на знания. Този тип стратегия е най-правилната за реализацията на икономическата политика в иновационния XXI век. В страни, където обществото е основано на знания се отчита<sup>12</sup>:

- “Осъзната като национална идея необходимост от ускорен преход към информационно общество;
- Информатизация на образованието – с ранг на държавна политика;

<sup>8</sup> Вж. Орландо, К., Калабриз Ф. Подходът “Четири стълба за управление на знанията във фирмата”. – “Е” и “М” Е в р о о б р а з о в а н и е, бр.1, С, 2008, с. 45-49.

<sup>9</sup> Вж. Сендж, П. През иглено ухо. В: Преосмисляне на бъдещето (под ред. на Гибсън Р. ), Екслибрис, С, 1998, с. 147-173

<sup>10</sup> <http://ius-vt.hit.bg/izv.html>

<sup>11</sup> Вж. Богданов, А. Силно образование – силна икономика, а не обратно! “Е” и “М” Е в р о о б р а з о в а н и е, бр.1, С, 2008, с. 9-14.

<sup>12</sup> Пак там, с. 9.

**Анатолий Асенов, И. Емилова, В. Панайотов, В. Иванов**

- Концентрация на усилията в ефективните за държавата насоки на развитие, основани на съвременни и перспективни за постигането им знания;

- Концентрация на финансовите и интелектуални ресурси – държавни и частни, в образованието и здравеопазването като база за ускорено развитие на обществото на икономиката.”

Състоянието на Малките и Средни предприятия в България, според водещи български изследователи<sup>13</sup> се характеризира със следното:

- не е осъзната ролята на дребния бизнес в българската икономика, както и възможностите му за бъдещия икономически растеж;

- въпреки прилагането на т.нар. Национална стратегия за развитие на МСП, липсва целева подкрепа за динамичните, бързорастящи МСП, както и за младите предприемачи;

- не се осъществява държавна подкрепа и координация на национално и местно ниво;

- приети са закони и документи, които са насочени към подкрепа на МСП – Национална стратегия за насърчаване развитието на МСП; Закон за малките и средни предприятия; Закон за високотехнологичните дейности и високотехнологичните паркове, но те имат сериозни “дефекти”;

- липсва етика и социална отговорност у МСП;

- слаба квалификация на предприемачите собственици и мениджъри;

- твърде малко се ползват консултантски услуги, поради високата цена, липсата на институционална подкрепа и виждането от страна на предприемачите собственици за нейното излишество;

- липсват маркетингови и информационни системи.

От изброените характеристики става ясно, че процеса по трансфер на знания в МСП среща сериозни проблеми, но може да стане успешна фирмена стратегия чрез предприемането на следните действия:

- да се поддържа тясно сътрудничество с организации и фирми, особено с фирми, които участват в изследователски проекти;

- да се стимулира непрекъснатото обучение, като се установяват редовни, а не епизодични контакти с университетите;

- поддържане на връзки между отделните фирми, както на национално, така и на интернационално ниво и включването им в консорциумни програми;

- внедряване на най-новите технологии, с цел улесняване на постоянното обучение;

- промяна в ролята на мениджърите – от администриращи процеса на управление към активни сътрудници в този процес;

- да не се предлагат стандартни бизнес решения, а да се изхожда от спецификата на бизнеса;

- в обучението да се включват хора от практиката.

<sup>13</sup> Вж. Тодоров, К. Основи на дребния бизнес. Тракия – М, С., 2000, с. 87; Тодоров, К. Стратегическо управление в малките и средни фирми. НЕКСТ, С., 1997, С., с. 30.

## II

Обект на изследване в настоящата разработка са български предприятия – големи, средни и малки.

Основната цел е подобряване на механизмите за придобиване, съхраняване, разпространение и усвояване на знания (потокът от знания е двустранен – теоретични от университетите към бизнес-организациите и практични от бизнес-организациите към университетите).

Подцелите се свеждат до:

- Да се оцени състоянието на практиката по отношение трансфера на знания от университетите към бизнес-организациите;

- Да се генерират идеи за подпомагане на българските предприятия в техния стремеж към прилагане на модерни методи и подходи за придобиване, съхраняване, разпространение и усвояване на знания, което ще доведе до запазване и повишаване на конкурентноспособността им на европейския и международен пазар;

- Да се предложат мерки за насърчаване и улесняване трансфера на знания (промени в законодателството, насоки и примерни договори);

- Привличане на представители на бизнеса към отделните катедри с оглед непосредствено участие на бизнеса в осъществяването на процеса на обучение в различните образователни степени;

Конкретните задачи са:

- Организиране и провеждане на анкетно проучване сред малки и средни български организации за установяване на необходимостта от трансфер на знания:

- Да се очертаят параметрите на съществуващата практика.

Установяване на необходимостта от обучение и развитие на човешкия ресурс;

- Да се изведат основните проблеми в процеса на трансфер на знания;

- Проучване на най-новите теоретични постановки по отношение на трансфера на знания;

- Даване на насоки за управление на знанието в рамките на отделната фирма;

- Даване на препоръки за подобряване на отношенията между държава – бизнес – университет в полето на трансфер на знания;

- Създаване на модел за ефективно развитие на отношенията бизнес – университет в условията на единен европейски пазар.

Основните цели, приети от министрите на образованието в полза на гражданите на ЕС и съюза като цяло, които трябва да бъдат достигнати през 2010 г. са три:

- Да се повиши качеството и ефективността на системите за образование и обучение в ЕС;

- Да се осигури достъп на всички граждани на ЕС до образование и обучение;

- Отваряне на образователната система към другите световни системи.

Други 13 специфични цели са били набелязани за различните видове и нива на образование (в образователни институции, в допълнителни квалификационни форми и в придобит опит), които да превърнат обучението през целия живот в реалност. Според тези цели, образователните системи трябва да се усъвършенстват в различните си елементи: обучението на преподавателите; основни умения; използване на ИКТ в обучението;

**Анатолий Асенов, И. Емилова, В. Панайотов, В. Иванов**

ефективност на инвестициите в образованието; езиково обучение; професионално ориентиране и продължаващо обучение; гъвкавост на системите, която да позволява достъп на всички европейци до образование, мобилност, гражданско образование и др.

В Лисабон през март 2000 г. Европейският съвет приема стратегия за развитие на Европейския съюз, която очертава нова роля в света за разширения Европейски съюз през 21 век. Новата стратегическа цел на ЕС е: ”за да подобри качеството на живота на своите граждани и околната среда до 2010 г. Европейският съюз трябва да се превърне в най-конкурентоспособната и динамична икономика на знанието в света, способна на устойчив икономически растеж, с повече и по-добри работни места и по-добра социална интеграция”. Това трябва да е икономика, която да има постоянен потенциал за икономически растеж и за създаване на повече и по-добри работни места за своите граждани, като не позволява социална изолация на никого. По времето когато е изработена Лисабонската стратегия, наличието на силна европейска икономика, която да инициира откриването на нови работни места, без да подценява социалните и екологичните фактори и си поставя за цел да гарантира постоянен ръст и устойчиво развитие, както и социална справедливост, се приема за даденост.

Практическите измерения на стратегическата визия за ЕС до 2010 година:

- Бизнесът и гражданите трябва да имат достъп до евтина комуникационна инфраструктура на световно ниво. Ще се изгради ново информационно общество в което всеки гражданин ще има умения за работа и живот : компютърни умения, чужди езици, технологична култура, предприемачески и социални умения. За да се популяризира дигиталната грамотност в Съюза, трябва да се установи Европейска диплома за основни технологични умения.

- Не трябва да се допускат безработицата, социалната изолация и бедността тъй като хората са основният актив на Европа. Страните- членки трябва да са активни социални държави, които гарантират заплащане на труда, социално участие на всички и равнопоставеност на половете, както и предлагане на качествено здравеопазване.

- Необходимо е да се намалят разходите за стартиране на бизнес и бюрокрацията, която го спира, за да се създаде комфортна среда за развитието на малки и средни предприятия, понеже в Лисабонската стратегия развитието на малкия и средния бизнес е основен акцент.

- В общи линии, амбицията за бъдещия Европейски съюз е той да съумява да използва най-добре европейското културно многообразие по посока на създаване на "Европейски патент" във всяка област.

- Създаването на интегрирана Европейска изследователска зона чрез премахването на пречките за мобилност на учените ще задържи висококачествения изследователски талент в Европа и ще бъде двигател за конкурентоспособността и разбирателството на континента. Задържане на висококачествения изследователски талент в Европа би било възможно чрез създаване на интегрирана Европейска изследователска зона чрез премахване на пречките за мобилност на учените.

Предвижда се за периода от 2007 – 2013 г. програмите Сократ, Леонардо да Винчи и Темпус III да бъдат от програми от ново поколение на ЕС и насочени към насърчаване мобилността и сътрудничеството в образованието и

обучението. От тези нови програми се очаква да допринесат за изпълнението на приоритетите на ЕС за периода до 2013 г., и по-специално в постигането на устойчиво развитие в Европейския съюз, както и постигане на стабилност и просперитет в съседните на ЕС страни.

Европейският съвет в Лисабон от 2000 г. постави основната цел – до 2010 г. Европа да се превърне в най-конкурентната в света икономика, ориентирана към знания, и същевременно, заемаща централна роля в постигането на тази цел, да засили социалното единство и хармонизацията в образованието и обучението. В Болоня и Копенхаген Междуправителствените процеси предизвикаха стремежи за подобряване на единството, качеството и трансфера на кредити във висшето образование и професионалното обучение, и за ясно становище по отношение на важната роля на програмите на ЕС за осъществяването на тези стремежи. Стратегията “Ново съседство” имаща за основна цел засилване просперитета, стабилността и сигурността на държавите, граничещи с разширения ЕС, беше стартирана от Комисията през 2003 г. Всички тези важни политики за развитие и останалите фактори, намиращи се извън органите на ЕС, трябва да получат отражение в структурата на новите програми.

Най-големият единен пазар в света, за да се превърне в основа за развитие на най-конкурентното общество, ориентирано към познания, трябва да се предприемат сериозни мерки за премахване на несъответствията и различията, съществуващи между 25-те различни системи на образование и обучение, където квалификациите и уменията не се признават извън границите на страната, в която са придобити, и където методическите подходи в една страна остават непознати за останалите. Необходимото изискване, за да се постигне единен пазар и единна валута е да съществува работна сила, която да притежава правото да се възползва от професионалната и географска мобилност. За това е необходима единна стратегия, посредством която страните-членки ще се учат една от друга. Това не се вмести в политиката на ЕС, според която пълна отговорност за организацията, съдържанието и финансирането на образованието и обучението трябва да остане изцяло в ръцете на страните-членки. Те обаче получават пълна подкрепа от структурните фондове, особено що се отнася до недотам развитите региони, които фондове представляват основните финансови инструменти на Общността в тази сфера. В контекста на това, ЕС ще окаже подкрепа за подобряване качеството и способността на системите на образование и обучение да отговорят на нуждите, както и за инвестиции в човешки капитал. Страните членки също ще имат възможността да се възползват от следващото поколение инициативи на Общността.

Често се подценява мобилността и партньорствата в този контекст. Транс-националното сравнение на ниво система е високо ефективно средство за насърчаване на промяната. Действията, насърчаващи обмена и мобилността имат подобен ефект и върху самите индивиди, и отдолу-нагоре по различните нива. Обмените, мобилността и транс-националните партньорства карат участниците да се сблъскат с това, което другите правят и могат да правят, и да възприемат техните действия в една друга светлина. В тази връзка обменът и мобилността дават отговор на едно важно предизвикателство по отношение на системите на образование и обучение: как да мотивираме основните участници в учебния процес да направят оценка и да надграждат собствените си професионални умения и по този начин да се справят с увеличаващото се



търсене. Именно транс-националният и индивидуалният елементи различават въздействието на образованието и програмите за обучение от много други действия за подобряване на качеството в областта на национално равнище, като повечето от тези програми и дейности се подкрепят и от ЕС чрез Структурните фондове. Тези дейности, често отлично разработени и предоставени, остават в контекста на националното или регионалното; и така транс-националното и индивидуалното често не се проявяват по един и същи начин. И въпреки това, студентите по програма Еразъм твърдят, че обмененият опит за тях се е оказал най-полезният опит в живота им. В този смисъл образованието и програмите за обучение са фактори на промяната и модернизацията в системите на образование и обучение в ЕС.

Съществуват редица предизвикателства, пред които ще бъде изправен разширеният ЕС. По отношение на инвестирането в човешки капитал, на настоящия етап според Европейската комисия е необходимо фокусиране на инструменти на ЕС (политически и финансови) в следните области:

- Застаряващо общество означава повече време за учене. Продължава застаряване на обществото. Демографската пирамида на ЕС е с доста разширен връх, предвид факта, че продължителността на живота се увеличава и обема на услугите в областта на здравеопазването значително нараства. Това налага всички страни членки на ЕС да разработят политики по отношение на активното застаряване, както и да определят специфични задачи и цели, касаещи повишаване нивото на заетостта сред застаряващото население.

- Глобализацията и новата икономика, ориентирана към познания, доведоха до драматични и бързи промени в европейския пазар на труда. В тези условия образованието и системите на обучение трябва да осигуряват европейската работна ръка с необходимите умения, за да може тя да се справи с промените. Европейските програми могат много да допринесат за осъществяването на този процес, както с осигуряване на възможността за надграждане на знанията и придобиване на нови умения чрез обучение в чужбина, така и посредством насърчаване на качеството и адаптиране на новите изисквания на образованието и системите за обучение с помощта на сътрудничество и обмен на добри практики.

- Обществата в ЕС продължават да придобиват все по-многообразен характер и да са по-обвързани, като резултат от глобализацията и новите комуникационни технологии и от въздействието на европейския единен пазар и миграцията. Това поставя акцента върху развитието на межкултурното разбиране и уважение, и върху дисциплината и засилване на навиците за активно гражданско участие. Същевременно съществува голяма потребност от задълбочаване на познанията във всеки гражданин за естеството на европейската идентичност.

- Образованието е пътят към бъдещи шансове в живота. Особено внимание трябва да се обърне на проблемите предизвикващи отпадане от училище през този период на обучение. Едновременно с това значителни усилия трябва да се насочи към онези, които отпадат от образователната система без да получат необходимата квалификация и алтернативен избор на възможности за достъп до последващо обучение. За да бъде успешен този процес е необходимо да се прилагат иновативни подходи, както и специализирани методи за насочване, връзки с местните предприятия и други мерки, с помощта на които да се създаде мотивираща среда, в която всяка втора възможност за учене да бъде използвана до краен предел.

### III

За практическото решаване на проблемите в настоящата разработка се проведе изследване сред 75 български предприятия. Основната цел на изследователския екип бе да бъдат обхванати 75 български фирми от различни отрасли, икономически райони, правна форма.

Разпределението на фирмите по отделните признаци е следното:

по размер: големи – 20 бр.; средни – 36 бр.; малки – 19 бр.;

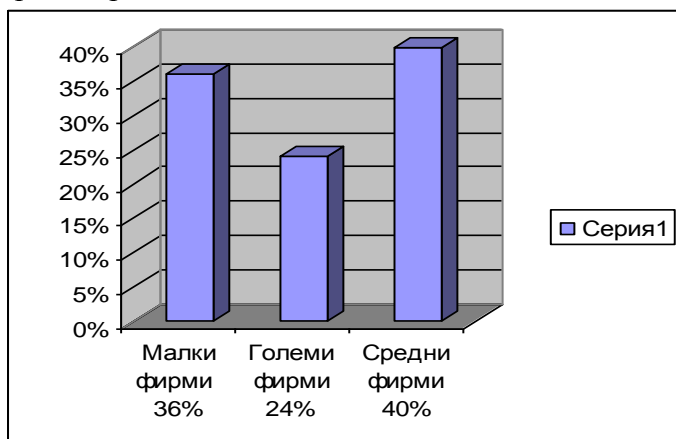
по правна форма: АД – 14; ООД – 31; ЕТ – 23; СД – 7;

по икономически райони: Северен централен – 14 бр.; Североизточен – 7 бр.; Северозападен – 9 бр.; Югозападен – 18 бр.; Югоизточен – 16 бр.; Южен централен – 11 бр.

За нуждите на проучването бе разработена анкетна карта, в която преобладават въпроси от открит тип. В края на анкетната карта се дава възможност на анкетираните да изразят своето мнение и виждане за разрешаването на дефинираните проблемни ситуации. Изследването се проведе в периода юли – октомври. Въпросите в анкетната карта са структурирани в две части. В първата част въпросите са на база на четирите основни стълба на знанието на Майкъл Станконски – Лидерство, Организация, Технологии, Обучение.

Във втората част отговорите са събирани чрез лична среща на изследователския екип с анкетираните мениджъри – отговорите ще бъдат публикувани като конкретни изводи.

На конкретният въпрос “Използва ли Вашата фирма консултантски услуги за извършване на определена дейност” (Фиг. 1), отговорите са доста противоречиви на очакванията.



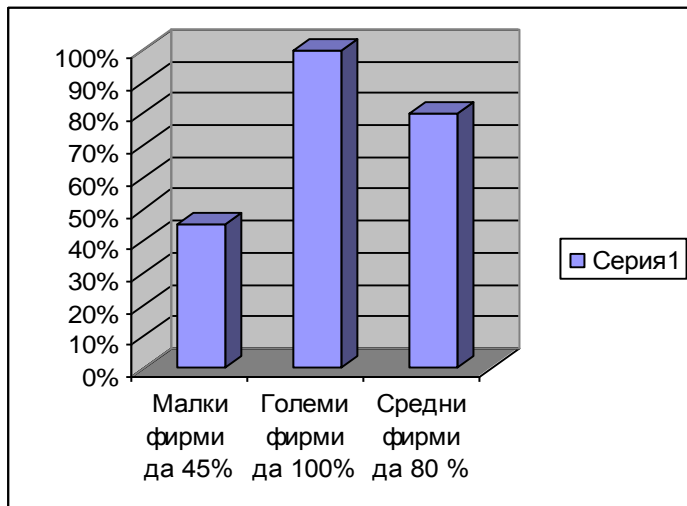
Фиг.1. Използване на консултантски услуги от страна на бизнесорганизациите

Изследователския екип предполагаше, че по-големите предприятия ще използват повече клъстърни организации, поради по-голямата възможност за тяхното наемане. Тенденцията обаче в този случай показва, че малките и средни предприятия използват повече клъстърите. Макар и по - скъпи те не могат да си позволят да поддържат постоянно заети пулсиращи звена и именно това е главната причина за разминаването в очакванията. Големите бизнесорганизации са внедрили специални отдели за НИРД в своята структура. Установили са, че е

Анатолий Асенов, И. Емилова, В. Панайотов, В. Иванов

по - евтино във времето да се поддържа звено за собствени разработки, нововъведения.

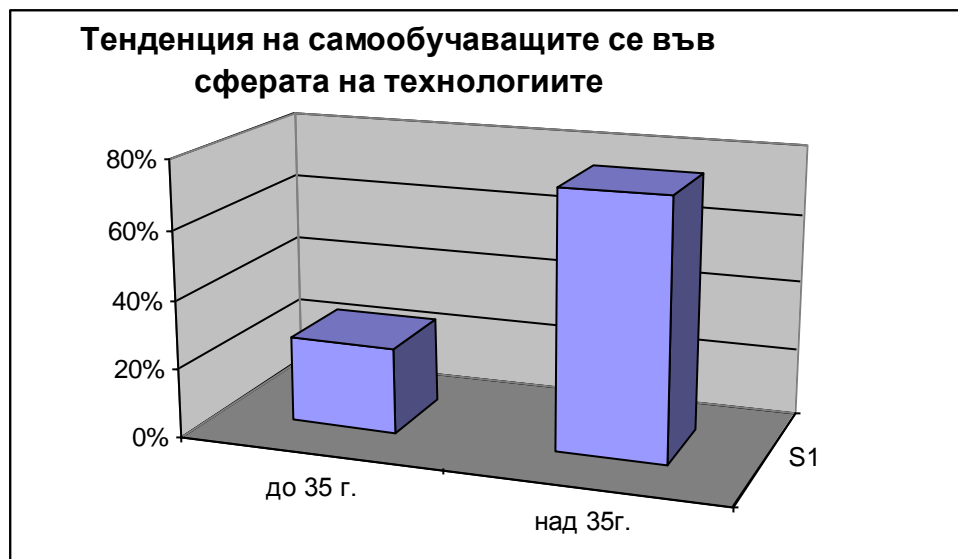
Обратният процес можем да проследим чрез резултатите от въпроса : “Провеждате ли обучение на персонала?” (фиг. 2)



Фиг.2. Процентно отношение на анкетираните фирми отговорили положително на въпроса „Провеждате ли обучение на персонала?“

Обучението за големите фирми според мениджърските отдели стои като задължително условие за успеха на организацията. Въпреки, изискванията към кандидатите за постъпване на повечето длъжности да притежават диплома за висше образование, големите фирми на 100 % ги изпращат на допълнителни квалификационни курсове за усъвършенстване на способностите. Делът в малките фирми, обучаващи своите кандидати за работна длъжност оправдава очакванията ни. Условието е те да притежават определена квалификационна степен на обучение и това е достатъчен гарант за успех за близо 55% от малките фирми. Друг основен критерий тук е неспособността на малките фирми да заплащат преквалификационни курсове на своите служители. Трансферът на знания е пряк – директно от висшето училище към фирмите.

Тенденцията, че повечето служители се самообучават не е изненада. Зависимостта е следната:

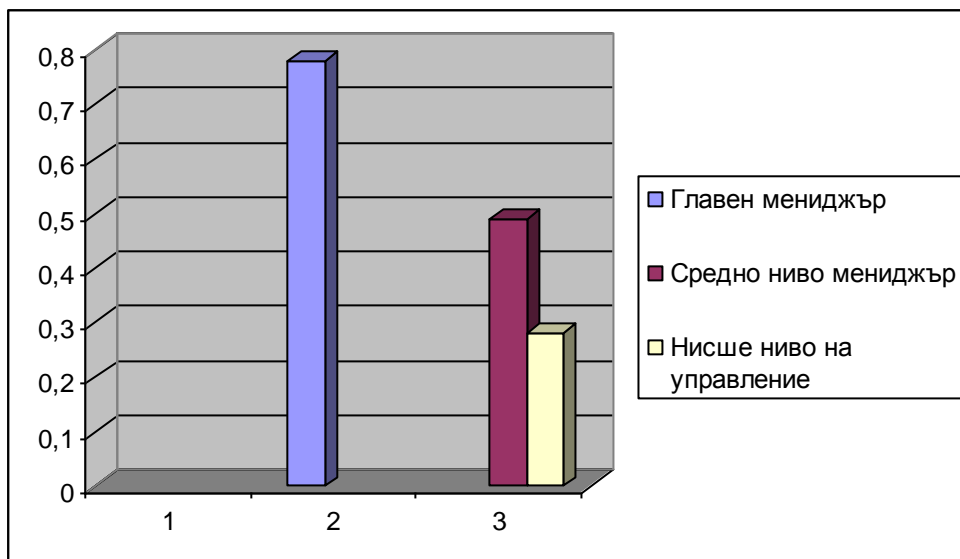


Фиг. 3 .Тенденция на самообучаващите се в сферата на технологиите

Повечето новопостъпили кадри и персонал до 35 години притежават основни, базови знания за работа с компютърна техника. В последните години това е и условие за кандидатстване на работна позиция. Сътрудниците над тази възраст са именно по – голямата част от персонала. В даден момент от тяхното развитие е необходимо да се усъвършенстват в тази област. Самообучението е характерна за малки фирми в които не се отделя ресурс за квалификационни курсове. Трансферът на знания в случая може да се обвърже и с факта, че доста често самите работодатели имат изисквания доста над предлаганото от тях възнаграждение.

Бяха проведени лични срещи с повечето мениджъри на анкетираните бизнесорганизации. Не случайно в анкетата бяха зададени въпроси в параграф Лидерство, за стилът на работа на мениджърите, техния подход към различни ситуации и др.

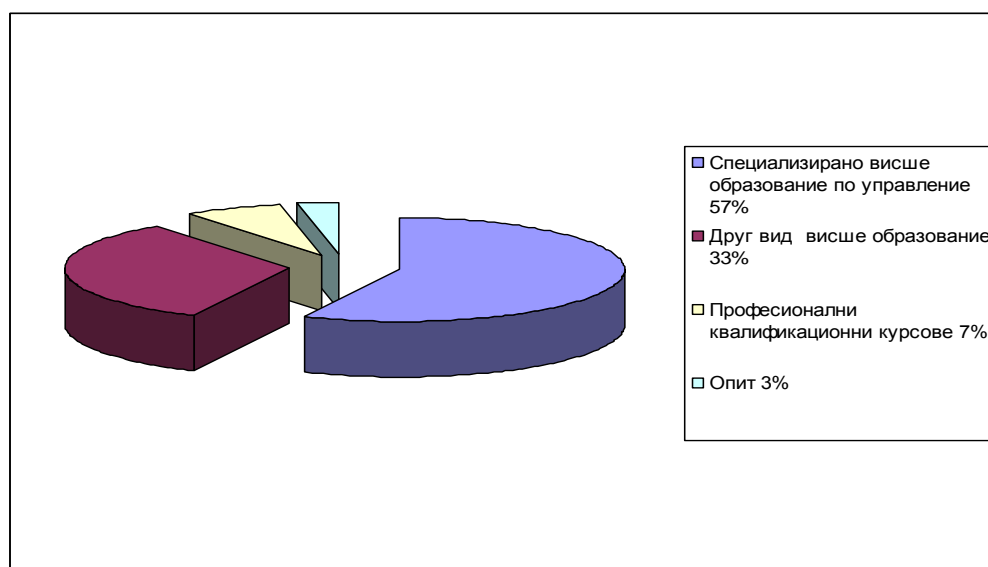
Особен интерес предизвика отговорът на въпроса “Притежавате ли специализирано образование по управление?”. След като бяха разгледани управленските органи от трите нива на управление висше, средно и нисше ръководство, бяха констатирани следните тенденции:



Фиг. 4. Специализирани квалификации по управление

Две трети от главните мениджъри притежават специализирана квалификация по управление. Тук от огромно значение са също така и опитът, личните качества, целенасочеността. Мениджърите от средна равнище също имат познания по управление, но значително в по – слаба степен, по скоро тези знания са получени от преквалификационни курсове. Управленските органи от най – нисшото ниво в бизнесорганизацията т.н. супервайзери са хора придобили своя статут по скоро на опита във фирмата.

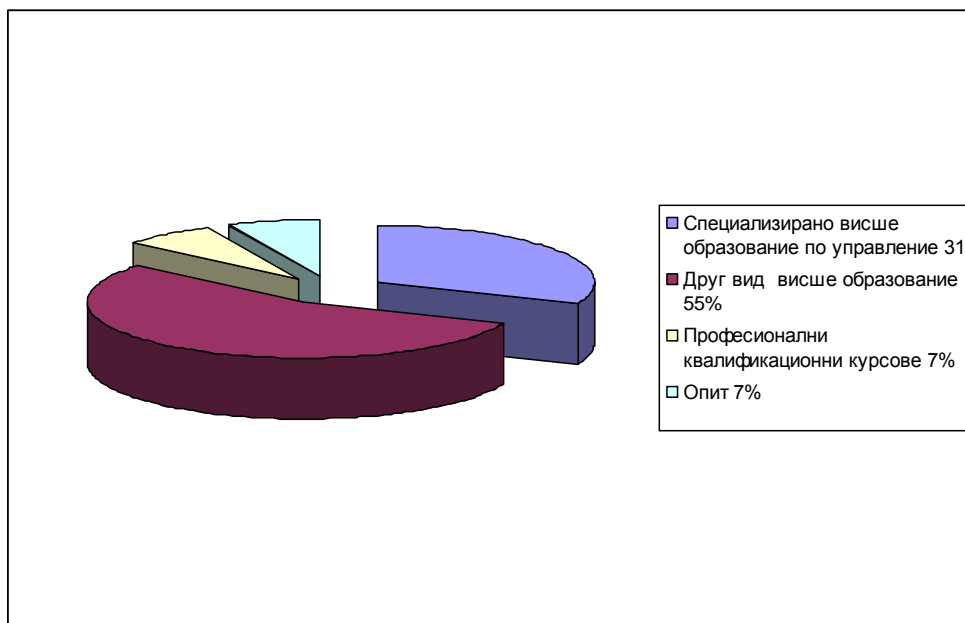
Интерес също така представлява резултатите от въпроса: “По какъв начин главните мениджъри са придобили своите знания по управление?”. Тази зависимост може да се види от фиг. 5.



Фиг. 5. Придобиване на знания по управление – големи предприятия

Резултатите подсказват, че висшето ръководство почти във всички случаи завършва професионално направление по управление в дадено висше учебно заведение. По този начин трансферът е пряк – от висшето училище към практиката.

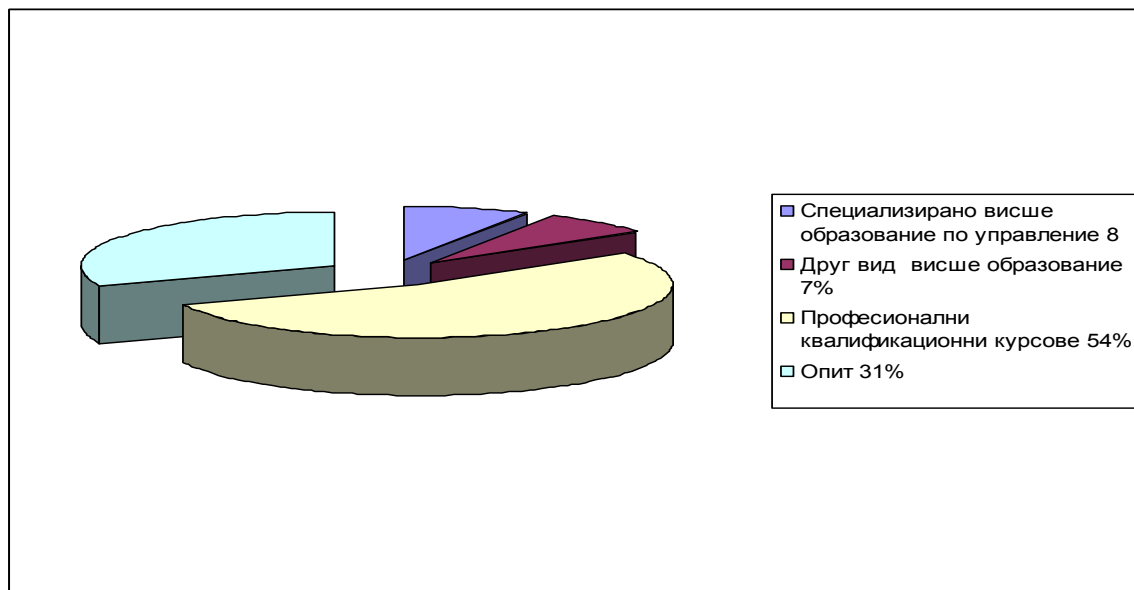
По - интересен е обаче случаят в малките предприятия. Там зависимостта е следната:



Фиг. 6. Придобиване на знания по управление – средни предприятия

Преобладаващо в случая е също образованието, но тук вече то е в различни сфери на стопанската дейност. Мениджърите също са получили квалификационна степен за висше образование като в по – голямата си част в престижни Български университети.

Не така обаче на практика стоят нещата в малките фирми. Там зависимостта е доста по различна. В микро - предприятията доста често образованието на главните мениджъри е следствие от натрупаният опит или преквалификационни курсове.



Фиг. 7. Придобиване на знания по управление – малки предприятия

В повечето случаи връзките на изследователските организации са насочени към големите фирми. Това се дължи на факта, че сътрудничеството с тях се счита за по-дълготрайно и редовно, отколкото с малките и средни предприятия (МСП).

Областите, които изискват специални усилия на ниво държави-членки и на нивото на Общността са разработването на конкретни мерки за насърчаване и развитие на връзките между изследователските организации и МСП, както и разработването на инструменти за измерване на напредъка в това отношение.

МСП са твърде разнообразни като клиенти на службите за трансфер на знания. Производствените МСП във високотехнологичните отрасли обикновено имат относително висок бюджет за научноизследователска и развойна дейност и тесни връзки с академичните среди поради много краткия производствен цикъл.

В традиционните отрасли способността на МСП да участват активно в трансфера на знания обикновено е ограничена от недостига на човешки и финансови ресурси. Поради това е важно да се стимулират МСП да поемат нови външни знания с цел по-бързо обновяване.

Образованието е пътят към бъдещи шансове в живота. Особено внимание трябва да се обърне на проблемите предизвикващи отпадане от училище през този период на обучение. Едновременно с това значителни усилия трябва да се насочи към онези, които отпадат от образователната система без да получат необходимата квалификация и алтернативен избор на възможности за достъп до последващо обучение. За да бъде успешен този процес е необходимо да се прилагат иновативни педагогически подходи, както и специализирани методи за насочване, връзки с местните предприятия и други мерки, с помощта на които да се създаде мотивираща среда, в която всяка втора възможност за учене да бъде използвана до краен предел.

\* \* \*

Общопризнато е, че участието на бизнеса при определяне на насоките за работа на изследователските организации може да способства за ориентиране на изследователската и учебна работа към потребностите на обществото, да осигури специфичен опит и умения при трансфера на знания и да демонстрира готовност за прилагане на ориентиран към иновациите подход във всички дейности. Такова сътрудничество помага да се улесни междуотрасловата мобилност чрез временна обмяна на кадри, както и чрез наемане на завършилите студенти на работа в частния сектор. Засилването на мобилността между публичния и частния сектор ще помогне на изследователите и ръководителите на изследователските организации да определят проблемите, представляващи общ интерес за тях и бизнеса.