



СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
УНИВЕРСИТЕТСКИ ЦЕНТЪР ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО
ЛАБОРАТОРИЯ ЗА АНАЛИЗИ И ПРОУЧВАНИЯ

ДОКЛАД

**С АНАЛИЗ НА ДАННИ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ НА МНЕНИЯТА И
ОЦЕНКИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИ, ОТНОСНО КАЧЕСТВОТО НА ОБУЧЕНИЕ
В ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ НА СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“**

СОФИЯ
2023

Изготвил: Пенка Хорозова

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО	3
2. СТРУКТУРА НА ДОКЛАДА С АНАЛИЗ НА ДАННИ.....	4
3. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ФИРМИТЕ РЕСПОНДЕНТИ	4
4. РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО	7
4.1. КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА СПЕЦИАЛИСТИ.....	7
4.2. ПРЕДПОЧИТАНИЯ НА ВИСШИ УЧИЛИЩА, ПОДГОТВЯЩИ СПЕЦИАЛИСТИ В ОБЛАСТТА	9
4.3. ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И КАЧЕСТВА, ОСИГУРЯВАЩИ УСПЕШНА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ.....	10
4.4. НИВО НА ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА НА МЛАДИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ ОТ ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ.....	13
4.5. СИЛНИ И СЛАБИ СТРАНИ НА ОБУЧАВАНИТЕ В ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ НА СУ МЛАДИ СПЕЦИАЛИСТИ.....	18
4.6. ОБОБЩЕНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ДОВЕРИЕТО НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ КЪМ ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ, СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“	19
5. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ.....	23
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	26

Въведение

В края на месец януари и началото на февруари 2023 година Лабораторията за анализи и проучвания към Центъра по управление на качеството на СУ „Св. Климент Охридски“ проведе социологическо проучване сред работодатели, наемащи възпитаници от Исторически факултет на Софийски Университет. Изследването е по поръчка на деканското ръководство на факултета. Проучването е проведено чрез web-базирана анкетна карта, която е изпратена на 72 организации/институции в София и областните центрове. Чрез този вид анкети се достига до различни работодатели без значение в коя точка на страната се намират, а респондентите попълват анкетата в най-удобното за тях време.

1. Общи характеристики на изследването

Целта на изследването е чрез проучване мнението на работодателите за качествата на младите специалисти, завършили Исторически факултет на Софийски Университет „Св. Климент Охридски“ да се открият силните и слабите страни на кадрите на факултета, които най-добре могат да се видят в процеса на работа. На тази основа Исторически факултет може да набележи мерки за повишаване качеството на образованието, на конкурентоспособността на завършващите студенти на пазара на труда и за по-тясното взаимодействие с работодателите. За осъществяването на тази цел екипът на Лабораторията си постави следните задачи:

- ✓ Набиране на информация за водещите фактори при наемането на работа на млади специалисти;
- ✓ Набиране на информация за конкурентните висши училища;
- ✓ Набиране на информация за качествата, които работодателите ценят най-много;
- ✓ Разкриване на предимствата, които имат кадрите на Исторически факултет на Софийския Университет;
- ✓ Идентифициране на възможни форми на сътрудничество между Исторически факултет и организациите-партньори.

Обект на изследването са фирми/организации/институции, наемащи специалисти от Исторически факултет. Възложителят на изследването предостави база данни и имейл адреси на потребители на кадри, с които се поддържат контакти.

На проучването се отзоваха 65 респонденти, което е 90,0% от всички получили анкетата. Трябва да се уточни, обаче, че екипът на Лабораторията не е сигурен в това, че само един представител на дадена организация е попълвал въпросника, макар по-голямата част от електронните писма с линк към анкетната карта да бяха персонализирани. На база на събраните мнения, оценки и идеи за взаимоотношенията, и за подобряване качеството на образованието в Исторически факултет, екипът на Лабораторията се надява обобщаването и анализирането на данните, получени от тези съпричастни на работата на факултета работодатели да е полезно на неговото ръководство.

2. Структура на доклада с анализ на данни

Анализът, който представяме се базира на обобщените данни за мненията и оценките на отзовалите се представители на работодателите.

Структурата на доклада включва профил на фирмите, чиито представители са попълнили анкетата, оценките им на факторите, влияещи при наемането на работа, мнението им за висшите училища, конкуренти на Исторически факултет в подготовката на специалисти и оценките им за кадрите, които работят при тях. Обърнали сме внимание на качествата, които според работодателите имат значение за успешната професионална реализация в тяхната сфера и в каква степен възпитаниците на факултета ги притежават.

Резултатите от изследването са представени в доклада, като са търсени значими различия в мненията и оценките на респондентите в зависимост от големината на организациите, и административната област, в която извършват своята дейност.

В Приложение са представени едномерни разпределения на данните и нередактираните отговори на работодателите, дадени на отворените въпроси в анкетната карта.

3. Характеристики на фирмите респонденти

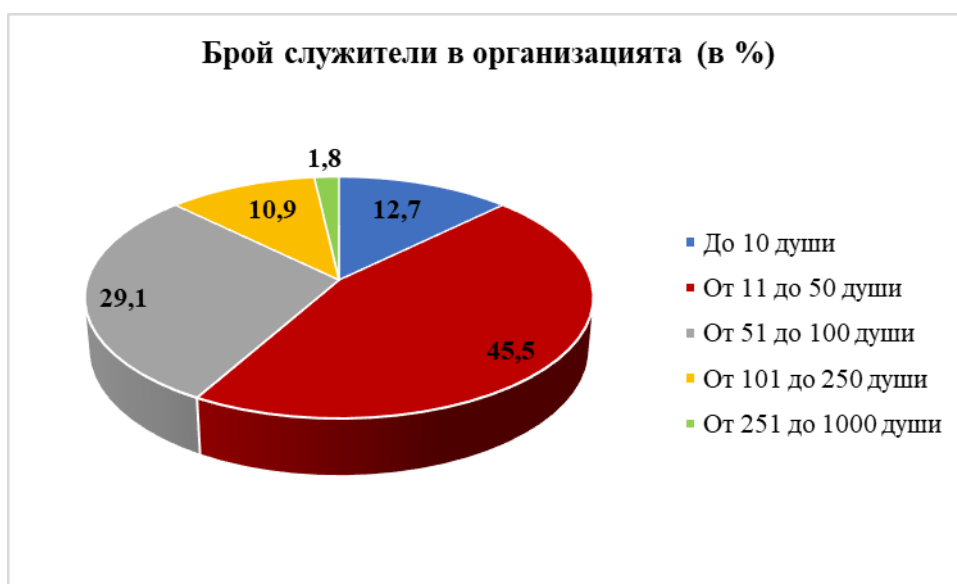
Организациите/институциите, които се отзоваха на поканата ни за участие в проучването са основно от публичния/обществен сектор. Единици от организациите са с чуждо участие. Разпределението им е показано на графика 1.

Графика 1



В проучването са участвали основно представители на малки и средни организации, но има представители и на по-големи институции. Според броя на наетите лица организациите, участвали в проучването се разпределят по начина, представен на графиката по-долу. Най-голям дял са колективите с персонал от 11 до 50 човека.

Графика 2



По-нататък в анализа, при разглеждане на големината на организацията/институцията, в която работят като фактор, респондентите са разпределени в две групи - "микро и малки" (с персонал до 50 човека) и "средни и големи" (от 51 – над 1000 служители).

Според предмета на дейност това са основно институции от сферата на образованието, държавни архиви и музеи. В Приложение (въпрос 15) е представен изчерпателния списък на предмета на дейност на организациите, конкретизиран от респондентите.

Всички организации, представителите на които са отговорили на въпросите на анкетата, имат богат опит в своята сфера. Респондентите са посочвали години на основаване на компанията, в която работят в периода 1829 г. до 1991 г. (в Приложение, въпрос 18 могат да се видят годините на създаване на организациите, изписани от анкетираните).

Повече от половината организации, включили се в изследването са локализирани в град София – 55,6%. Останалите респонденти, попълнили анкетата са декларирали, че тяхната организация извършва дейност в административна област: Благоевград, Бургас, Видин, Враца, Габрово, Кюстендил, Монтана, Пазарджик, Перник, Русе, Сливен и София – област. Въпреки напомнянето за важността на проучването, което отправихме към работодателите извън столицата, в изследването не са участвали представители на 17 административни области или не са пожелали да конкретизират града, тъй като неотговорилите на този въпрос са 16,9%. За нуждите на анализа в доклада, когато населеното място се разглежда като фактор, градовете са обединени в две категории – столица (55,6%) и провинция (44,4%).

В таблица 1 са представени разпределенията на организациите според броя на специалистите и студентите от Исторически факултет на Софийския Университет, които работят при тях. В изследваните организации работят предимно служители, завършили магистърска и бакалавърска степени във факултета.

Таблица 1

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОТГОВОРТЕ НА ВЪПРОСА КАКЪВ ДЯЛ ОТ СЛУЖИТЕЛИТЕ СА ВЪЗПИТАНИЦИ НА ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ В СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“ (В%)

	До 5	От 11 до 50	Над 50	Няма такива	Има такива, но не знам колко са
Завършили бакалавърска степен в Исторически факултет	63,8	4,3	-	27,7	4,3
Завършили магистърска степен в Исторически факултет	69,1	5,5	-	21,8	3,6
Придобили докторска степен в Исторически факултет	22,5	5,0	-	70,0	2,5
Настоящи студенти в Исторически факултет	23,3	-	-	74,4	2,3

Независимо колко добра е подготовката на младите специалисти във висшите училища, широко възприета практика е фирмите да организират обучения за своите служители. За нас този въпрос е индикатор за това, колко сериозно и отговорно постъпват работодателите към специалистите си. Организирането на обучения демонстрира професионално отношение към спецификата на работата, която в отделната институция/организация/фирма се изисква. Значителен дял (84,9%) от анкетиранияте отговарят, че в техните фирми се провеждат обучения за всички служители, винаги когато има нужда, а 13,2% са посочили, че обучения се провеждат единствено на новопостъпилите служители. Само един респондент е заявил, че в неговата организация няма практика да се организират обучения. Тези данни са показателни за сериозно и отговорно отношение на фирмата както към своята дейност, така и към развитието, и кариерата на служителите ѝ.

Графика 3



4. Резултати от изследването

4.1. Критерии за подбор на специалисти

При подбора на кадри анкетиранияте работодатели обръщат най-голямо внимание на представянето на интервюто за работа и специалността, която са завършили кандидатите. Тези два критерия са получили най-висока средна оценка с най-голямо единодушие - 5,44 (по скала от 2 до 6). На второ място в подбора се нарежда висшето училище, което са завършили бъдещите служители със средна оценка 4,98. Трето място се заема от успеха от следването на кандидата (4,52). На четвърто и пето място работодателите поставят препоръките от хора, на които се доверяват и външния вид на

кандидата, съответно с оценки 4,42 и 4,38. Най-ниските средни оценки са за трудовия опит (4,14) и натрупания опит в международна компания (3,07) на потенциалния служител.

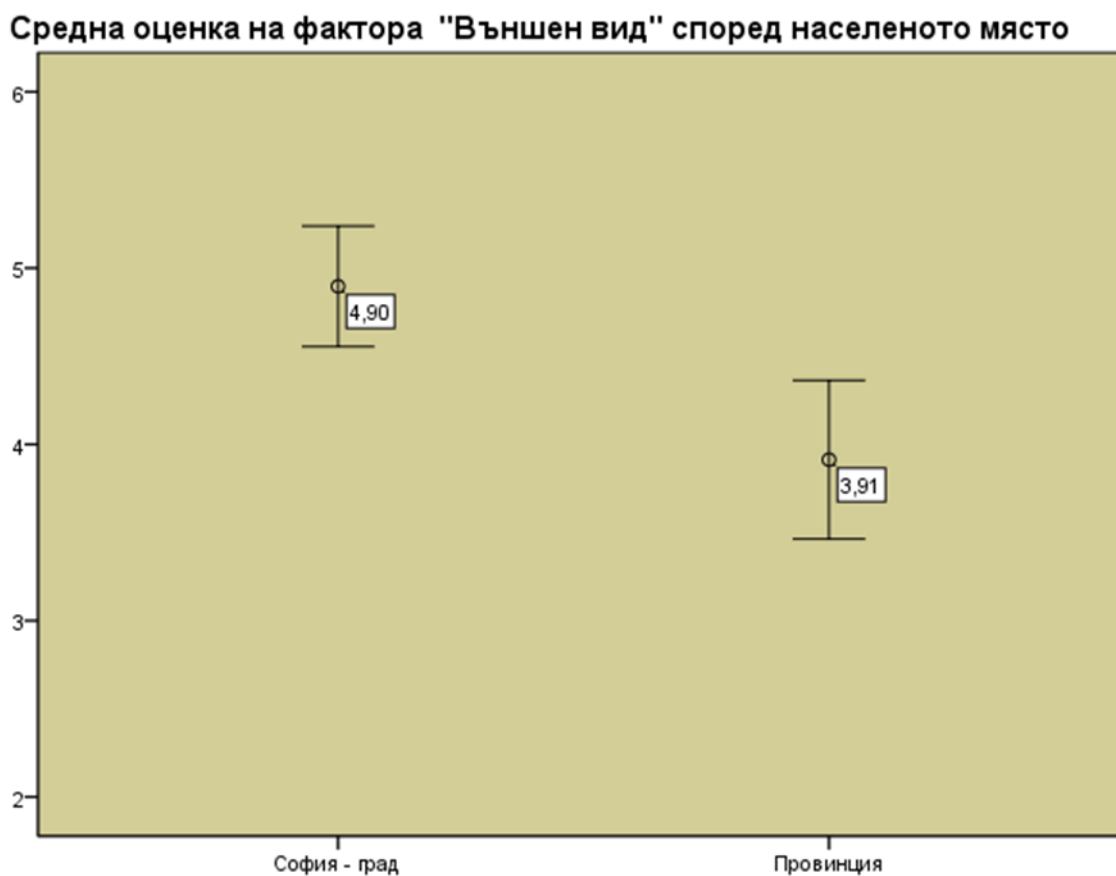
Графика 4



Някои работодатели са посочвали и други фактори, които взимат под внимание при наемането на специалисти. Те са свързани най-вече с мотивацията за работа на кандидата, квалификацията, която е придобил допълнително, комуникативните му умения и добрия изказ. Точните отговори, дадени от работодателите могат да бъдат видени в Приложение (въпрос 2).

Проверихме дали представителите на различни по големина и населено място организации дават различни оценки на факторите, осигуряващи успех на кандидатите при наемането на работа. Статистически значими са единствено разликите в средните оценки относно *външния вид на кандидата*, които дават организациите спрямо това къде развиват дейността си.

Външният вид на кандидат – служителя е по-важен за представителите на организации, които развиват дейността си в София. Те са поставили оценка 4,90 и с по-голямо единодушие. Респондентите в градовете, различни от София не отдават толкова голямо значение на външния вид на потенциалните си бъдещи колеги, давайки средна оценка с една единица по-малко на този фактор.



4.2. Предпочитания на висши училища, подготвящи специалисти в областта

Висшето училище, което кандидатите са завършили е посочено на второ място от респондентите, което говори, че този фактор има водещо значение в процеса на подбора на кадри. Това ясно проличава и когато, запитани от гледна точка на техния личен опит, от кои три висши училища биха взели млади колеги на работа в тяхната организация, на практика всички анкетирани изказват предпочитанията си към Софийския университет. Университетът ни е посочван на първо място като предпочитан за набиране на кадри от 96,6% от анкетираните. Тези от тях, които не са го посочили на първо място, са го определили като предпочитан на второ. Този факт показва, че като цяло подготовката на студентите в Исторически факултет на Софийски Университет се оценява изключително положително от работодателите и че няма реална конкуренция сред българските висши училища.

Като второ предпочитание при подбора на кадри, отговорилите на въпроса работодатели най-често посочват Великотърновски университет "Св. св. Кирил и

Методий". На трето място най-често от анкетираните се споменава Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“.

На графика 6 са визуализирани предпочитанията на топ 3 университетите от гледна точка на отзовалите се в проучването работодатели. Авторитетът на Софийския университет е безспорен.

Графика 6



4.3. Знания, умения и качества, осигуряващи успешна професионална реализация

В контекста на настоящото изследване е от особена важност да се установи съответствието или несъответствието на знанията и квалификацията на младите хора

след завършване на висше образование с търсенето на работна сила, важноста на трудовия стаж, професионалните умения и практическия опит. За целта проучихме мненията и оценките на работодателите за знанията, уменията и качествата, които са необходими за успешна професионална реализация. Предложихме на анкетирания да оценят по скала важноста на определен набор от качества и умения. На таблица 2 са представени разпределенията на отговорите им.

Таблица 2

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОТГОВОРИТЕ НА АНКЕТИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ ЗА ВАЖНОСТТА НА ОПРЕДЕЛЕНИ ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И КАЧЕСТВА (В %)

	Най-висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най-ниска степен	Общо
Знания, умения, качества:						
Широко познаване на професионалната област	21,6	58,8	15,7	3,9	-	100,0
Изграждане и развитие на практически професионални умения	13,7	47,1	33,3	3,9	2,0	100,0
Усвояване на специализирани знания в конкретната област	23,5	52,9	19,6	3,9	-	100,0
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	10,0	44,0	36,0	8,0	2,0	100,0
Добро владение на чужди езици	2,0	25,5	56,9	13,7	2,0	100,0
Развиване на технически умения за търсене и обработване на информация	16,0	58,0	22,0	2,0	2,0	100,0
Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	23,5	47,1	23,5	3,9	2,0	100,0
Изграждане на умения за работа в екип	24,0	42,0	26,0	6,0	2,0	100,0
Развитие на способности за управление и решаване на конфликти	16,0	46,0	26,0	10,0	2,0	100,0
Развиване на поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	28,0	42,0	20,0	8,0	2,0	100,0
Изграждане на умения за планиране и управление на проекти	10,0	44,0	32,0	10,0	4,0	100,0

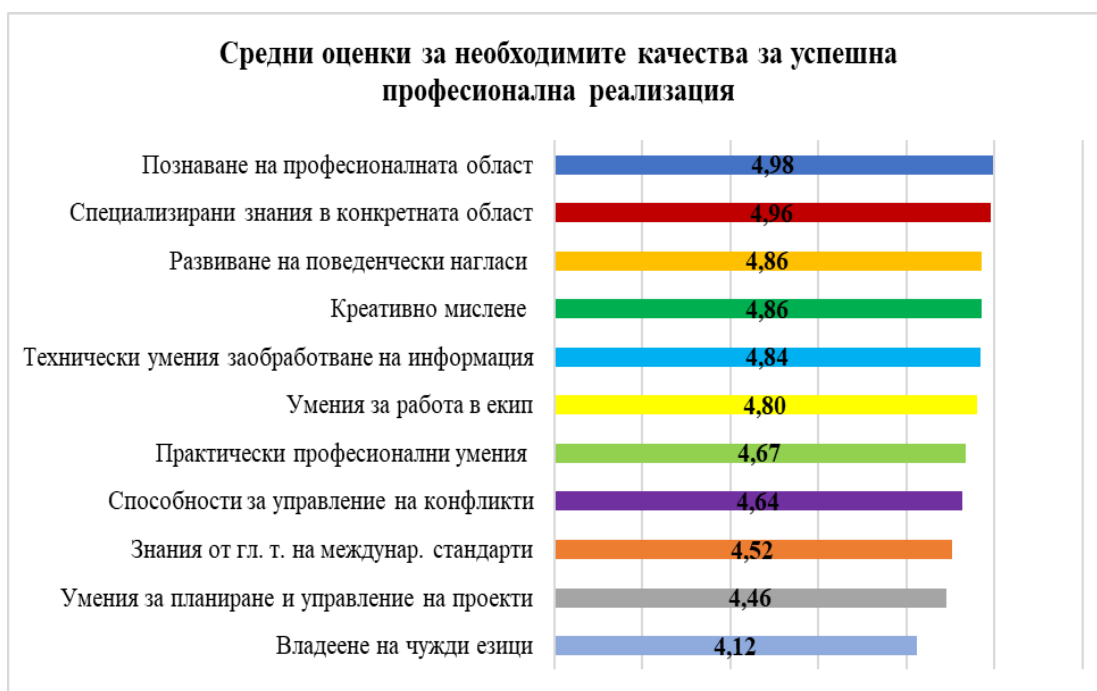
Работодателите са оценили като важни всички предложени знания, качества и умения, но с най-големи дялове значимост в „най-висока“ и „висока“ степен се отбелязват широкото познаване на професионалната област, усвояването на

специализирани знания в конкретната област, развиването на технически умения за търсене и обработване на информация, креативното мислене и поведенческите нагласи като отговорност, адаптивност, лоялност и др.. Всеки от изброените критерии е получил дял 70,0 и повече процента при обединени най-висока и висока степени.

Развиването на поведенческите нагласи е оценено в най-висока степен като важно от 28,0% от работодателите, взели участие в изследването. Изграждането на умения за работа в екип е важно условие за професионална реализация за около една четвърт от респондентите, а усвояването на специализирани знания в конкретната област и креативното мислене са важни в „най-висока степен“ за 23,5% от анкетираните работодатели. Най-нисък е дялът в позицията „най-висока степен“ и респективно най-висок в „ниска степен“ на уменията, свързано с доброто владение на чужди езици. То е събрало дял в най-високата степен 2,0% и 15,7% в най-ниската.

На графиката по-долу сме представили оценените от работодателите качества за успешна професионална реализация в низходящ ред на средните им оценки.

Графика 7



Както се вижда и от подредбата на средните оценки работодателите държат най-много на широкото познаване на професионалната област, усвояването на специализирани знания в конкретната област, развиване на поведенчески нагласи като отговорност, адаптивност, лоялност, и креативно мислене при решаване на проблеми.

4.4. Ниво на професионална подготовка на младите специалисти от Исторически факултет

За целите на изследването е важно до каква степен младите специалисти, с които анкетираните работят притежават професионалните качества и умения, които според работодателите са важни при упражняването на професията, избрана от възпитаниците на Исторически факултет. Запитани най-общо дали са удовлетворени от нивото на професионалната подготовка на възпитаниците на Исторически факултет на Софийския университет две трети смятат, че всичките им млади колеги от факултета притежават добра професионална подготовка, а близо една трета от работодателите са избрали отговора, че са удовлетворени от работата и качествата на по-голямата част от тях. Единици от респондентите са посочвали, че са удовлетворени от работата само на малка част от тях или изобщо не съм удовлетворени.

Графика 8



Според анкетираните работодатели подготовката, която получават студентите в Исторически факултет съответства на потребностите на организациите. Категорични, че подготовката, получавана в Университета съответства напълно на нуждите на организацията са над две пети. Отговорът „в голяма степен“ е с дял от 41,4%, а в „известна степен“ – 6,9%. Определили като съответстваща в малка степен тази подготовка са 5,2% от запитаните. Един от всички анкетирани е отговорил отрицателно на този въпрос. Данните са показани в таблица 3.

Таблица 3

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА АНКЕТИРАНИТЕ СПОРЕД ОТГОВОРИТЕ ИМ НА ВЪПРОСА
СЪОТВЕТСТВА ЛИ ПОДГОТОВКАТА, КОЯТО ПОЛУЧАВАТ СТУДЕНТИТЕ В ИФ НА
ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА (В %)

	%
Да, напълно	44,8
Да, в голяма степен	41,4
Да, в известна степен	6,9
Да, но в малка степен	5,2
Не	1,7
Общо:	100,0

Забележка: Неотговорилите са 10,8%.

Помолихме респондентите да оценят по скала от 2 до 6 до каква степен младите специалисти, които работят при тях са развили (развиват) по време на обучението си в Исторически факултет качествата, които биха им осигурили успешна професионална реализация. Данните са в таблица 4.

Таблица 4

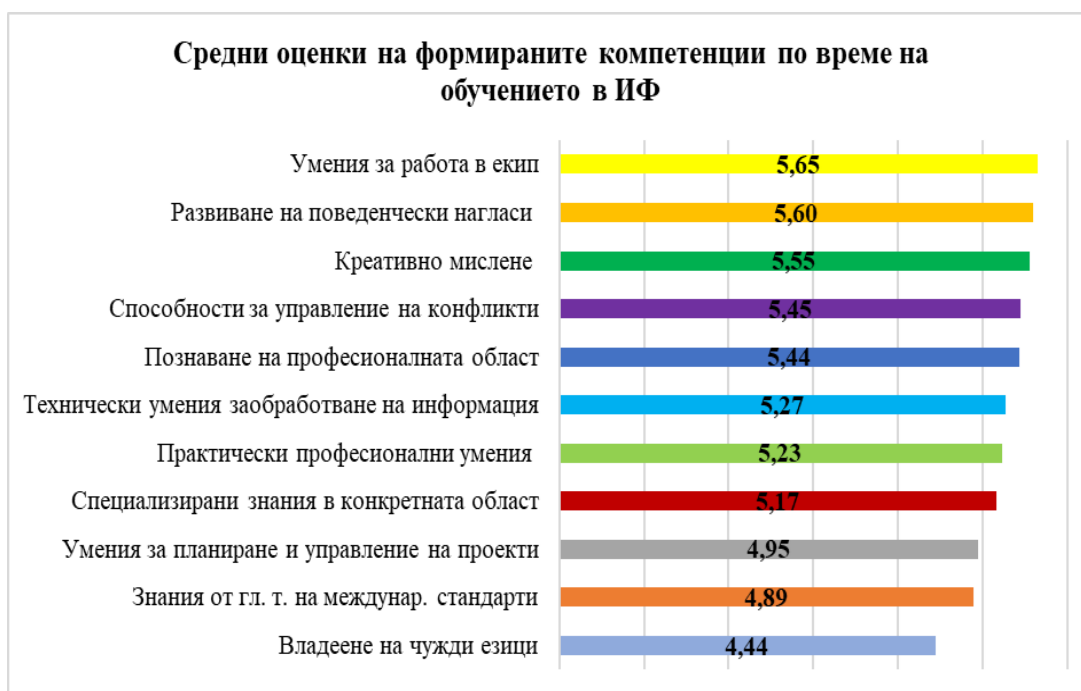
РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОТГОВОРИТЕ НА АНКЕТИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ ЗА ЗНАНИЯ,
УМЕНИЯ И КАЧЕСТВА, ПРИДОБИТИ ПО ВРЕМЕ НА ОБУЧЕНИЕ ОТ ВЪЗПИТАНИЦИТЕ
НА ИФ (В %)

Знания, умения, качества	Най- висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най- ниска степен	Общо
Широко познаване на професионалната област	44,4	55,6	-	-	-	100,0
Практически професионални умения	38,7	50,0	8,1	1,6	1,6	100,0
Специализирани знания в конкретната област	35,0	50,0	13,3	-	1,7	100,0
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	21,3	52,5	19,7	6,6	-	100,0
Добро владеене на чужди езици	4,8	45,2	40,3	8,1	1,6	100,0
Развити технически умения за търсене и обработване на информация	33,9	59,7	6,5	-	-	100,0
Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	56,5	41,9	1,6	-	-	100,0
Умения за работа в екип	64,5	35,5	-	-	-	100,0

Способности за управление и решаване на конфликти	50,0	45,2	4,8	-	-	100,0
Положителни поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	59,7	40,3	-	-	-	100,0
Умения за планиране и управление на проекти	19,4	59,7	17,7	3,2	-	100,0

Работата в екип е умениято, събрало най-голям дял в позицията „много висока степен“ – 64,5% от респондентите, имащи наблюдение върху работата на младите специалисти от Исторически факултет. В тази степен с високи дялове са и положителните поведенчески нагласи като отговорност, адаптивност, лоялност и др. – 59,7%, креативното мислене при решаване на проблеми – 56,5%, както и проявяваните способности за управление и решаване на конфликти – с дял една втора. Във висока степен най-често са оценявани развитите от възпитаниците на факултета технически умения за търсене и обработване на информация и уменията, които демонстрират при планиране и управление на проекти. И двете качества са с равен дял във „висока степен“ от 59,7%. Другите умения, които според работодателите проявяват кадрите на Исторически факултет с дялове от 50,0 и над 50,0% са: широко познаване на професионалната област (55,6%), валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти (52,5%), практически професионални умения и специализирани знания в конкретната област – с по 50,0%. Работодателите са се въздържали да поставят ниски оценки на развитите по време на обучение знания, умения и качества на възпитаниците на Исторически факултет.

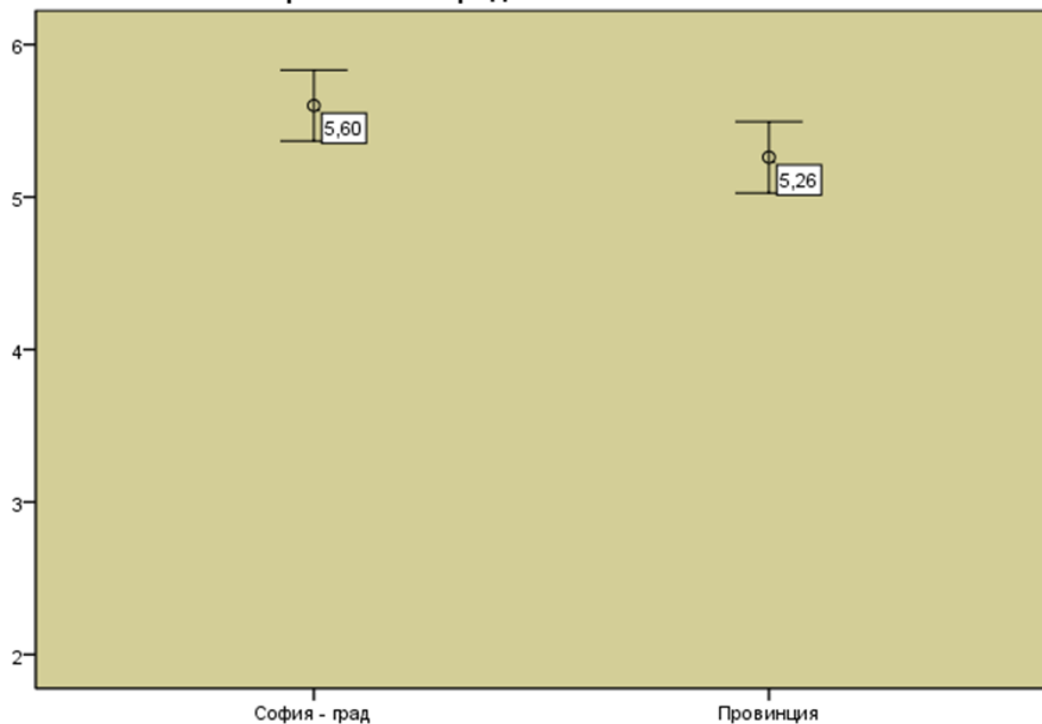
Средните оценки, получени на базата на отговорите на този въпрос са показани в графика 9.



И тук най-висока средна оценка младите кадри на Исторически факултет са получили за уменията за екипна работа. Всъщност повечето от предложените за оценка качества на възпитаниците, натрупани по време на обучението им в Университета са високо оценени – осем от единадесет от тях са получили средна оценка над 5,00. С оценки под 5,00 са уменията за планиране и управление на проекти (4,95) и валидността на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти (4,89). На последно място е оценката от 4,44 за владеенето на чужди езици.

Анкетираните от институциите, независимо от тяхната големина дават еднакви по значимост отговори на този въпрос. Представителите на различните организации по населено място дават статистически значими разлики в средните оценки само по отношение на придобитите *способности за управление и решаване на конфликти*. По-висока средна оценка на това качество на възпитаниците на Исторически факултет са поставили работодателите от столицата.

Средна оценка на качеството "Способности за управление и решаване на конфликти" според населеното място



Въпросът съдържа идентични качества с оценените по-рано от анкетираните като значими за успешна професионална реализация. Прави впечатление, че оценките за действителното притежаване на определени знания и умения са по-високи от оценките, давани за важността им. Това е потвърждение за високото мнение, което работодателите са си изградили в процеса на съвместна работа с кадрите, подготвени в Исторически факултет. Графиката по-долу нагледно представя разликите в оценките по принцип към дадени качества и оценките към уменията, проявени от конкретни хора.



4.5. Силни и слаби страни на обучаваните в Исторически факултет на СУ млади специалисти

От анкетираните 65 работодатели 18 са отговорили на въпроса кои са силните страни на възпитаниците на Исторически факултет. Респондентите най-често са посочвали добрата подготовка – теоретична, методическа, научна. Според анкетираните работодатели, подготвените от Исторически факултет специалисти притежават необходимите за своята област знания, умения и креативност, отличават се с дисциплина, отговорност, и професионално самочувствие. Те са интелигентни, мотивирани, позитивни и комуникативни.

Всички отговори са представени в Приложение, въпрос 10: силни страни в работата.

На практика, повечето работодатели, които са отговорили на въпроса за положителните страни в обучението са писали и по отношение на слабостите в работата на историците, възпитаници на Университета като една четвърт от тях са посочвали, че не намират слаби страни. Реално пропуски в работата на възпитаниците на факултета са посочили 10 анкетираните работодатели. Слабостите на младите специалисти от Исторически факултет се свързват главно с липсата на практически опит, с трудности в

екипната работа и затруднение при прилагането на интерактивни техники, и методи на преподаване.

Нередактираните отговори могат да бъдат видени в Приложение, въпрос 10: слабости в работата.

4.6. Обобщени показатели за доверието на работодателите към Исторически факултет, СУ „Св. Климент Охридски“

Обобщен показател за доверието на работодателите в качеството на образоването, което предлага Исторически факултет на Софийския Университет е отговорът на въпроса, дали биха насърчили свои служители да продължат обучението си в този факултет. Този показател категорично говори в полза на високото ниво на специалистите обучавани във факултета. Почти всички от анкетирания биха насърчили свои служители ако искат да продължат образованието си в по-висока степен да го направят именно там. Единици са тези, които не биха насърчили своите служители да продължат образование в Исторически факултет или не могат да преценят.

Графика 12



Анализирайки въпроса за формите на сътрудничество между факултета и организацияте респонденти, също виждаме една готовност за подкрепа на процеса на обучението в Исторически факултет, характерна за институции, между които съществува доверие и имат общи цели. Работодателите виждат най-големи възможности за партньорството в областите: студентски стажове и практики, в осигуряването на

преподаватели за определени дисциплини, и съвместното разработване на научни проекти.

Таблица 5

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОТГОВОРИТЕ НА АНКЕТИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ ОТНОСНО
ФОРМИТЕ НА ПАРТНЬОРСТВО С ИФ (В %)

Форми на партньорство:	По-скоро да	По-скоро не	Не мога да преценя
Периодични срещи със студентите от Исторически факултет	64,2	11,3	24,5
Приемане на студенти за практики и стажове във фирмата	83,0	7,5	9,4
Специалисти, работещи във Вашата фирма /организация да бъдат гост-лектори във Факултета	43,4	35,8	20,8
Съвместно разработване на научни проекти	69,8	13,2	17,0
Осигуряване на преподаватели за определени дисциплини	72,2	13,0	14,8
Спонсориране на студенти и на различни инициативи и събития	30,8	44,2	25,0
Друго	1,5	-	98,5

В отговора „Други форми за сътрудничество“ и предоставената възможност анкетираните да споделят сами за такива, които според тях биха били полезни в съвместната работа с Исторически факултет, само един респондент е отбелязал следното:

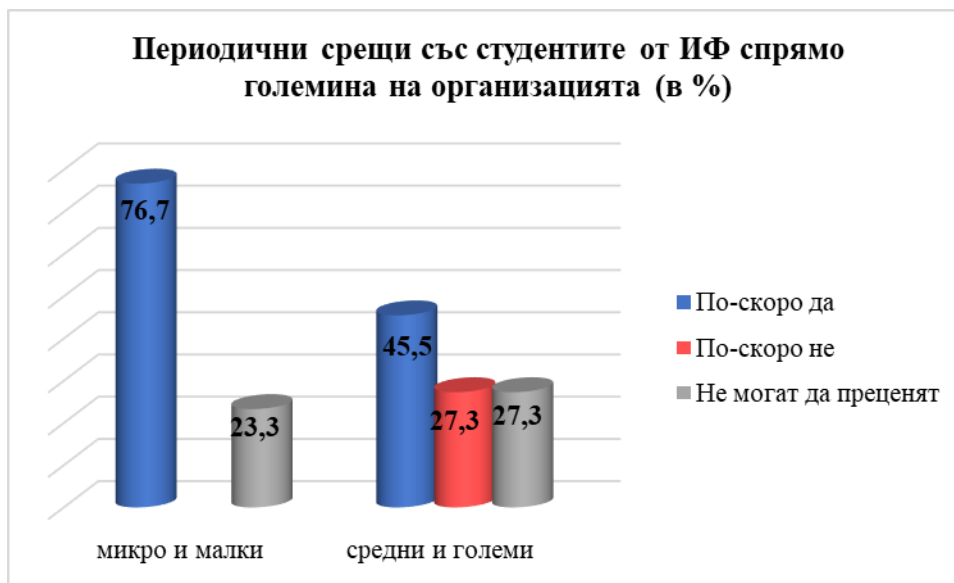
- *„Смятам, че студентите трябва да провеждат практическите си упражнения и в малките училища, а не само в базовите.“*

Проверихме дали представителите на различните по големина и населено място организации дават различни оценки на формите на партньорство.

Единствените значими разлики са в оценките, които респондентите на институции с различна големина дават на *„периодични срещи със студентите от Исторически факултет“* и *„спонсориране на студенти и на различни инициативи и събития“* спрямо населеното място.

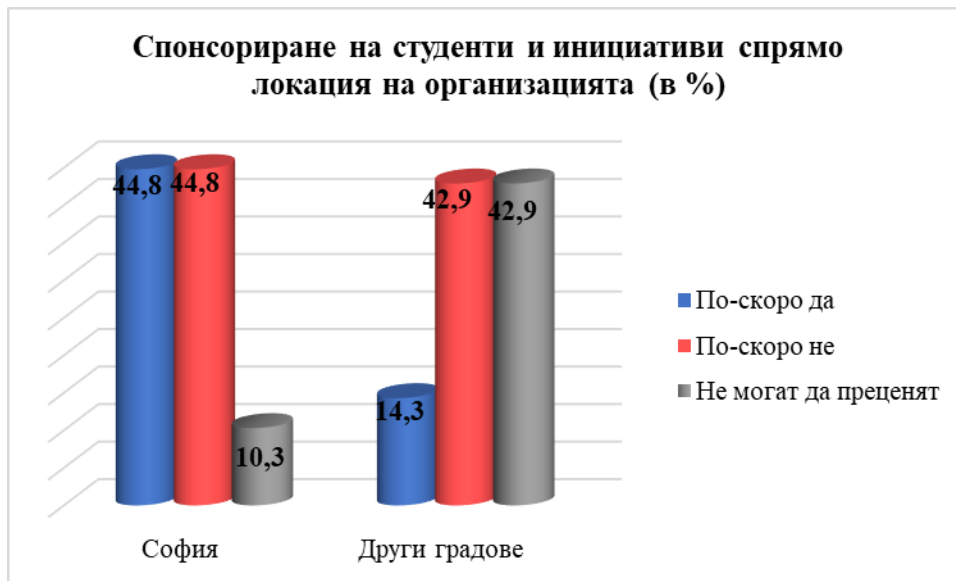
Организациите с персонал до 50 души смятат периодичните срещи със студенти от факултета за полезни в много по-голяма степен спрямо респондентите, работещи в по-големи организации. При представителите на средните и големите организации с повече от 50 служители делът на този отговор е също най-голям, но при тях е застъпено с повече от една четвърт и твърдението, че по-скоро тази форма на партньорство не е толкова ефективна (за разлика от организациите с малък персонал, където този отговор не е посочван).

Графика 13



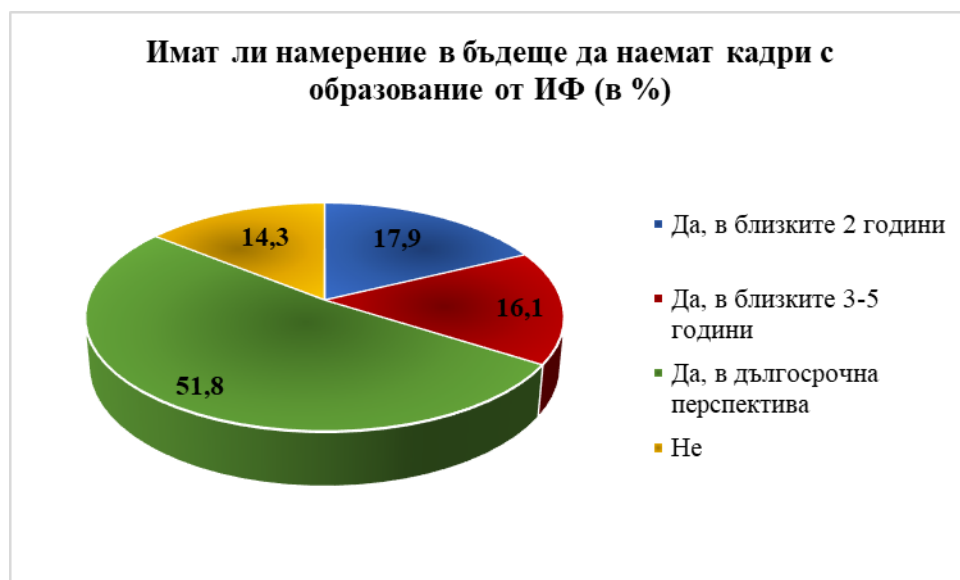
Склонни към спонсориране на студенти и на различни инициативи и събития са 44,8% от анкетираните работодатели в столицата и 14,3% от взелите участие в изследването хора от другите градове. Т.е. респондентите от София са по-отворени към тази форма на партньорство (макар при тях отговорите „по-скоро да“ и „по-скоро не“ да са с равни дялове), докато мненията на представителите на организации, работещи извън столицата са поравно разпределени с дялове от 42,9% в отговорите „по-скоро не“ и „без мнение“. Разпределението на отговорите за партньорство под формата на спонсориране е показано на графика 14.

Графика 14



Важен от гледна точка на бъдещите намерения на работодателите е въпросът смятат ли занапред да наемат кадри с образование, придобито в Исторически факултет. Мнозинството от респондентите са декларирали такива намерения, но в по-дългосрочна перспектива. Изявилите желание за наемане на кадри от факултета в близките 2 години или в рамките на две до пет години са с дялове под една пета. Посочилите, че нямат намерение да наемат кадри от факултета са 14,3%. Разпределението на данните от този въпрос е изобразено на графика 15.

Графика 15



Освен че показва неяснота в перспективата за работодателите в близките години, което само по себе си е обезпокоително, този въпрос е индикатор за отношението по

принцип към образованието, което се получава в Исторически факултет на СУ. Фактът, че повече от половината организации и в дългосрочна перспектива се доверяват на факултета за подготовката на необходимите им кадри е оценка за добрата му работа, и традиции в сферата на образованието на кадри.

5. Основни резултати

- ✓ На проучването се отзоваха 65 респонденти, което е 90,0% от всички получили анкетата. Организациите/институциите, които са се отзовали на поканата за участие в проучването са основно от публичния/обществен сектор. Единици от организациите са с чуждо участие. В проучването са участвали основно представители на малки и средни организации, но има представители и на по-големи институции. Най-голям дял са колективите с персонал от 11 до 50 човека. Според предмета на дейност това са основно институции от сферата на образованието, държавни архиви и музеи. Респондентите са посочвали години на основаване на компанията, в която работят в периода 1829 г. до 1991 г. Повече от половината организации, включили се в изследването са локализирани в град София.
- ✓ В изследваните организации работят значителни дялове служители, завършили магистърска и бакалавърска степени във факултета, което е гаранция, че отговорите на въпросите са базирани на богат личен опит.
- ✓ Голям дял (84,9%) от анкетираните отговарят, че в техните фирми се провеждат обучения за всички служители, винаги когато има нужда, а 13,2% са посочили, че обучения се провеждат единствено на новопостъпилите служители. Само един респондент е заявил, че в неговата организация няма практика да се организират обучения на служителите.
- ✓ При подбора на кадри анкетираните работодатели обръщат най-голямо внимание на представянето на интервюто за работа и специалността, която са завършили кандидатите. На второ място в подбора се нарежда висшето училище, което са завършили бъдещите служители. Трето място се заема от успеха от следването на кандидата. Най-ниските средни оценки са за трудовия опит и натрупания опит в международна компания на потенциалния служител. Някои работодатели са посочвали и други фактори, които взимат под внимание при наемането на специалисти. Те са свързани най-вече с мотивацията за работа на кандидата,

квалификациите, които е придобил допълнително, комуникативните му умения и добрия изказ.

- ✓ Университетът ни е посочван на първо място като предпочитан за набиране на кадри от 96,6% от анкетиранияте. Тези от тях, които не са го посочили на първо място, са го определили като предпочитан на второ. Като второ предпочитание при подбор на кадри, отговорилите на въпроса работодатели най-често посочват Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий". На трето място най-често от анкетиранияте се споменава Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“.
- ✓ Работодателите са оценили като важни всички предложени знания, качества и умения, но с най-големи дялове значимост в „най-висока“ и „висока“ степен се отбелязват широкото познаване на професионалната област, усвояването на специализирани знания в конкретната област, развиването на технически умения за търсене и обработване на информация, креативното мислене и поведенческите нагласи като отговорност, адаптивност, лоялност и др..
- ✓ Запитани най-общо дали са удовлетворени от нивото на професионалната подготовка на възпитаниците на Исторически факултет на Софийския университет две трети смятат, че всичките им млади колеги от факултета притежават добра професионална подготовка, а близо една трета от работодателите са избрали отговора, че са удовлетворени от работата и качествата на по-голямата част от тях. Единици от респондентите са посочвали, че са удовлетворени от работата само на малка част от тях или изобщо не съм удовлетворени.
- ✓ Според анкетиранияте работодатели подготовката, която получават студентите в Исторически факултет съответства на потребностите на организациите. Категорични, че подготовката, получавана в Университета съответства напълно на нуждите на организацията са над две пети. Отговорът „в голяма степен“ е с дял от 41,4%, а в „известна степен“ – 6,9%. Определили като съответстваща в малка степен тази подготовка са 5,2% от запитаните. Само един от всички анкетирани е отговорил отрицателно на този въпрос.
- ✓ Работата в екип е умението, събрало най-голям дял в позицията „много висока степен“ от респондентите, имащи наблюдение върху работата на младите специалисти от Исторически факултет. В тази степен с високи дялове са и положителните поведенчески нагласи като отговорност, адаптивност, лоялност и

др., креативното мислене при решаване на проблеми, както и проявяваните способности за управление и решаване на конфликти. Работодателите са се въздържали да поставят ниски оценки на развитите по време на обучение знания, умения и качества на възпитаниците на Исторически факултет. Оценките за действителното притежаване на определени знания и умения са по-високи от оценките, давани за важността им. Това е потвърждение за високото мнение, което работодателите са си изградили в процеса на съвместна работа с кадрите, подготвени в Исторически факултет.

- ✓ Респондентите най-често са посочвали като силни страни на възпитаниците на Исторически факултет добрата подготовка – теоретична, методическа, научна. Според анкетиранияте работодатели, подготвените от Исторически факултет специалисти притежават необходимите за своята област знания, умения и креативност, отличават се с дисциплина, отговорност и професионално самочувствие. Те са интелигентни, мотивирани, позитивни и комуникативни.
- ✓ Слабостите на младите специалисти от Исторически факултет се свързват главно с липсата на практически опит, с трудности в екипната работа и затруднение при прилагането на интерактивни техники, и методи на преподаване.
- ✓ Почти всички от анкетиранияте биха насърчили свои служители ако искат да продължат образованието си в по-висока степен да го направят именно там. Единици са тези, които не биха насърчили своите служители да продължат образование в Исторически факултет или не могат да преценят.
- ✓ Работодателите виждат най-големи възможности за партньорството в областите: студентски стажове и практики, в осигуряването на преподаватели за определени дисциплини и съвместното разработване на научни проекти.
- ✓ Мнозинството от респондентите са декларирали намерения да наемат на работа възпитаници от Исторически факултет в по-дългосрочна перспектива. Изявилите желание за наемане на кадри от факултета в близките 2 години или в рамките на две до пет години са с дялове под една пета. Посочилите, че нямат намерение да наемат кадри от факултета са 14,3%.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ЕДНОМЕРНИ ПРОЦЕНТНИ РАЗПРЕДЕЛЕНИЯ НА ДАННИТЕ

1. Когато наемате специалисти във Вашата организация, до каква степен се съобразявате със следните фактори?

Фактори	Най-висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най-ниска степен
Висшето училище, което са завършили	17,5%	66,7%	12,7%	3,2%	-
Специалността, която са завършили	44,4%	55,6%	-	-	-
Успехът от следването	11,5%	44,3%	32,8%	8,2%	3,3%
Трудов опит	7,9%	33,3%	31,7%	19,0%	7,9%
Опит в международна компания	-	5,1%	30,5%	30,5%	33,9%
Препоръки от хора, които познавате	9,7%	48,4%	21,0%	16,1%	4,8%
Представянето на интервюто за работа	50,0%	43,8%	6,3%	-	-
Външен вид	15,9%	30,2%	34,9%	14,3%	4,8%
Друго	24,0%	20,0%	20,0%	16,0%	20,0%

2. Ако сте посочили "Друго" в предходния въпрос, моля конкретизирайте:

1. Комуникативни умения, владеене на български език
2. Добър изказ
3. допълнителна квалификация
4. Мотивите за избор на училище.
5. Музикална педагогика, Теология
6. Отговори на дадени казуси
7. Маниери, начин на изказ...
8. Много важно е каква е мотивацията на кандидата за работа и защо иска да стане учител. Това е от съществено значение за нас.
9. Навреме ли идва за интервюто.

10. Култура на поведение. Квалификации.
11. Необходимостта от назначаване на такъв специалист към дадения момент.
12. Мотивацията

3. От гледна точка на Вашия личен опит, посочете трите висши училища, от които бихте взели на работа млади колеги:

• **На първо място:**

- СУ "Св. Климент Охридски" - 96,6%
- Нов български университет - 1,7%
- Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий" - 1,7%
- Неотговорили- 7,7%

• **На второ място:**

- СУ "Св. Климент Охридски" - 3,5%
- Нов български университет - 5,3%
- Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий" - 45,6%
- Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ - 15,8%
- Югозападен университет „Неофит Рилски“ - 8,8%
- Университет за национално и световно стопанство - 7,0%
- Технически университет - 5,3%
- Шуменски Университет „Епископ Константин Преславски“ - 3,5%
- Университет по библиотекознание и информационни технологии - 1,8%
- Тракийски университет, Стара Загора - 1,8%
- чужд университет - 1,8%
- Неотговорили – 12,3%

• **На трето място:**

- Нов български университет - 10,9%
- Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий" - 23,9%
- Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ - 26,1%
- Югозападен университет „Неофит Рилски“ - 15,2%
- Университет за национално и световно стопанство - 2,2%
- Технически университет - 6,5%
- Национална Спортна Академия "Васил Левски"- 2,2%
- Икономически университет, Варна - 2,2%
- НАТФИЗ „Кръстьо Сарафов“ - 2,2%

друг/всички останали - 8,7%

Неотговорили – 29,3%

4. До каква степен, според Вас, изброените по-долу качества имат значение за успешна професионална реализация във Вашата сфера?

Качества	Най-висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най-ниска степен
Широко познаване на професионалната област	44,4%	55,6%	-	-	-
Практически професионални умения	38,7%	50,0%	8,1%	1,6%	1,6%
Специализирани знания в конкретната област	35,0%	50,0%	13,3%	-	1,7%
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	21,3%	52,5%	19,7%	6,6%	-
Добро владение на чужди езици	4,8%	45,2%	40,3%	8,1%	1,6%
Развити технически умения за търсене и обработване на информация	33,9%	59,7%	6,5%	-	-
Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	56,5%	41,9%	1,6%	-	-
Умения за работа в екип	64,5%	35,5%	-	-	-
Способности за управление и решаване на конфликти	50,0%	45,2%	4,8%	-	-
Положителни поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	59,7%	40,3%	-	-	-
Умения за планиране и управление на проекти	19,4%	59,7%	17,7%	3,2%	-

5. Колко от Вашите служители са възпитаници на Исторически факултет на СУ?

Служители:	До 10	От 11 до 50	Над 50	Няма такива	Има такива, но не знам колко са
Завършили бакалавърска степен в Исторически факултет	63,8%	4,3%	-	27,7%	4,3%
Завършили магистърска степен в Исторически факултет	69,1%	5,5%	-	21,8%	3,6%
Настоящи студенти в Исторически факултет	22,5%	5,0%	-	70,0%	2,5%

6. Удовлетворен(а) ли сте от нивото на професионалната подготовка на възпитаниците на Исторически факултет на СУ, които работят при Вас?

- Удовлетворен(а) съм от работата на всички – 66,1%
- Удовлетворен(а) съм от работата на по-голямата част тях – 30,4%
- Удовлетворен(а) съм от работата само на малка част от тях – 1,8%
- Изобщо не съм удовлетворен(а) – 1,8%

Неотговорили – 13,8%

7. Подготовката, която студентите получават в Исторически факултет на СУ съответства ли на нуждите и потребностите на пазара на труда във вашия сектор?

- Да, напълно – 44,8%
- Да, в голяма степен – 41,4%
- Да, в известна степен – 6,9%
- Да, но в малка степен – 5,2%
- Не – 1,7%

Неотговорили – 10,8%

8. До каква степен младите специалисти (студенти), които работят при Вас, са развили (развиват) по време на обучението си в Университета следните качества?

Резултати от обучението	Най-висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най-ниска степен
Широко познаване на професионалната област	21,6%	58,8%	15,7%	3,9%	-
Изграждане и развитие на практически професионални умения	13,7%	47,1%	33,3%	3,9%	2,0%
Усвояване на специализирани знания в конкретната област	23,5%	52,9%	19,6%	3,9%	-
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	10,0%	44,0%	36,0%	8,0%	2,0%
Добро владение на чужди езици	2,0%	25,5%	56,9%	13,7%	2,0%
Развиване на технически умения за търсене и обработване на информация	16,0%	58,0%	22,0%	2,0%	2,0%
Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	23,5%	47,1%	23,5%	3,9%	2,0%
Изграждане на умения за работа в екип	24,0%	42,0%	26,0%	6,0%	2,0%
Развитие на способности за управление и решаване на конфликти	16,0%	46,0%	26,0%	10,0%	2,0%
Развиване на поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	28,0%	42,0%	20,0%	8,0%	2,0%
Изграждане на умения за планиране и управление на проекти	10,0%	44,0%	32,0%	10,0%	4,0%

9. Има ли практика във Вашата институция/фирма/организация да се организират обучения на служителите?

- Да, само за новопостъпили служители – 13,2%
- Да, за всички служители, когато има нужда – 84,9%
- Не – 1,9%

Неотговорили – 18,5%

10. Ако имате наблюдения върху работата на служители, завършили различни висши училища, бихте ли открили силните и слабите страни на възпитаниците на Исторически факултет на СУ?

- ***Силни страни в работата:***

1. добра академична подготовка
2. знания, умения и креативност
3. теоретична подготовка
4. Отлична методическа подготовка
5. Добра научна подготовка
6. Получаване на отлични знания и практически умения за работа в училище
7. Адаптивност към настъпващите промени в сферата на образованието, от гледна точка на учителите, но и към учениците. Също така много добра подготовка за практически насочено обучение на материала, който преподават.
8. знания, умения, екипност, отговорност
9. отлична професионална подготовка, креативност и отговорно поведение
10. добро владение на знания в областта на историята
11. Комуникативни, креативни, позитивни
12. Индивидуални са качествата на всеки учител.
13. Макар и малка част имат широки познания и обща култура.
14. Добра научна подготовка.
15. интелигентни, мотивирани и владеещи учебния предмет
16. дисциплина, отговорност
17. професионално самочувствие
18. изключително добра подготовка

- **Слабости в работата:**

1. практически умения
2. При служителите, които са завършили през по-ранен период (над 10 години) липсват умения за изготвяне на проекти и тяхното управление.
3. недостатъчна практическа подготовка
4. Липса на умения за работа в реална образователна среда.
5. не умеят да работят в екип, слаби умения за разрешаване на конфликти и овладяване на класа в класната стая
6. Понякога трудно се самоорганизируют и не спазват крайните срокове.
7. Липса на мотивация. Липса на практически умения.
8. Слаба подготовка по отношение на педагогика и методика на обучението по.....
9. непознаване на спецификата на педагогическото взаимодействие в класната стая
10. не познават/не прилагат интерактивни техники и методи на преподаване

11. Би ли било полезно за Вашата фирма/ организация, ако партнира с Исторически факултет в следните области:

	По-скоро да	По-скоро не	Не мога да преценя
Периодични срещи със студентите от Исторически факултет	64,2%	11,3%	24,5%
Приемане на студенти за практики и стажове във фирмата	83,0%	7,5%	9,4%
Специалисти, работещи във Вашата фирма /организация да бъдат гост-лектори във Факултета	43,4%	35,8%	20,8%
Съвместно разработване на научни проекти	69,8%	13,2%	17,0%
Осигуряване на преподаватели за определени дисциплини	72,2%	13,0%	14,8%
Спонсориране на студенти и на различни инициативи и събития	30,8%	44,2%	25,0%

Друго	1,5%	-	98,5%
-------	------	---	-------

12. Ако сте посочили "Друго" в предходния въпрос, моля конкретизирайте:

1. Смятам, че студентите трябва да провеждат практическите си упражнения и в малките училища, а не само в базовите.

13. Бихте ли насърчили Ваши служители да се запишат в магистърска програма или да започнат докторантура в Исторически факултет на СУ?

- По-скоро да – 87,5%
- По-скоро не – 5,4%
- Не мога да преценя – 7,1%
- Неотговорили – 13,8%*

14. Имате ли намерение в бъдеще да наемете кадри с образование от Исторически факултет на СУ?

- Да, в рамките на 2 години – 17,9%
- Да, в рамките а 2-5 години – 16,1%
- Да, в дългосрочна перспектива – 51,8%
- Не – 14,3%
- Неотговорили – 13,8%*

15. Основен предмет на дейност на вашата фирма (организация):

1. Съхранение, опазване и изучаване на българското културно наследство
2. Музей - съхраняване, представяне и интерпретиране на културно наследство
3. образование
4. управление на образованието
5. Осъществява подбора, комплектуването, регистрирането, обработването, съхраняването и предоставянето за използване на определените за постоянно запазване документи на областната администрация, на общините на територията на областта, на териториалните структури на държавните органи и на други държавни и общински институции, организации и значими личности от местно значение, както и научно-методическото ръководство и контрол на организацията на работата с документите в деловодствата и учреденските архиви, тяхното опазване и използване.

6. Контролна дейност в системата на средното образование
7. Териториална структура на Държавна агенция
8. контрол, опазване и популяризиране на архивни документи
9. Образование
10. Образование
11. Образование
12. Образование
13. Образователна институция
14. образование
15. Професионална гимназия
16. ОБРАЗОВАНИЕ И ВЪЗПИТАНИЕ НА УЧЕНИЦИ
17. постигане стратегическите цели за образование
18. Образование
19. Училище
20. образование
21. образование
22. Образование
23. Основно образование
24. образователна
25. Преподаване
26. Образование
27. средно образование
28. Образование
29. Образование
30. Образование
31. обучение в средно училище
32. образование
33. Образование
34. образование
35. Образование
36. Образование
37. образование
38. Образователна
39. Научна и преподавателска.

40. Регионалните управления на образованието са териториални администрации към министъра на образованието и науката за управление и контрол на системата на предучилищното и училищното образование.
41. Образование
42. Образование
43. образование
44. Образование
45. образование
46. Обучение
47. Образование
48. образование
49. Държавен архив
50. комплектуването, регистрирането, обработването, съхраняването и предоставянето за използване на архивни документи

16. Брой на наетите лица:

- до 10 души – 12,7%
 - от 11 до 50 души – 45,5%
 - от 51 до 100 души – 29,1%
 - от 101 до 250 – 10,9%
 - от 251 до 1000 – 1,8%
 - над 1000 души - няма
- Неотговорили – 15,4%*

17. Вашата фирма/ организация е :

- Частен сектор - няма
 - Публичен/обществен сектор – 98,2%
 - Смесена публично- частна фирма (организация) - няма
 - С чуждо участие – 1,8%
 - Друго - няма
- Неотговорили – 15,4%*

18. Година на основаване на компанията:

1. 1973 г.
2. нач. на XX в.
3. 1879 г.
4. 1963
5. 1960
6. 1952 г.
7. 1971
8. 1948
9. 1962
10. 1921
11. 1919
12. 1949
13. 1829
14. 1947
15. 1879
16. 1961
17. 1983
18. 1975
19. 1872
20. 1974
21. от 124 г.
22. 1956
23. 1988
24. 1942
25. 1976
26. 1935
27. 1968
28. 1960
29. 1894
30. 1971
31. 1991
32. 1991
33. 1879 г.

34. 1964
35. 1877
36. преди 1989 г.
37. 1916
38. 1934
39. 1960
40. 1948
41. 1960
42. 1972
43. 1959 г.
44. 1952 г.

19. В коя административна област фирмата/ организацията извършва дейност:

Благоевград – 1,9%

Бургас – 1,9%

Варна - няма

Велико Търново - няма

Видин – 1,9%

Враца – 3,7%

Габрово – 1,9%

Добрич - няма

Кърджали - няма

Кюстендил - няма

Ловеч - няма

Монтана – 3,7%

Пазарджик - няма

Перник – 1,9%

Плевен - няма

Пловдив - няма

Разград -няма

Русе – 1,9%

Силистра - няма

Сливен – 1,9%

Смолян - няма

София – град – 55,6%
София – област- 20,4%
Стара Загора - няма
Търговище - няма
Хасково - няма
Шумен - няма
Ямбол - няма
Неотговорили – 16,9%