

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ КАЧЕСТВОТО НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

Надя Миронова

Университет за национално и световно стопанство

Резюме. Политиката за подобряване качеството на висшето образование чрез връзка с практиката може да бъде устойчива само чрез управление, което я реализира систематично. В статията е представен модел „вход – изход“ на връзката между висше учебно заведение и работодател, както и методика за реализиране на модела. Концепцията свързва дипломата за висше образование, като „изход“ на образователната система, и компетентностния модел на съответната длъжност, като „вход“ към работна позиция. Представени са и резултати от емпирично изследване за апробиране на методиката. Очертани са дискуссионните въпроси за приложимостта и ограниченията на подхода за подобряване качеството и ефективността на висшето образование.

Ключови думи: управление на висшето образование; компетентностен подход; компетентностен модел

Въведение

Ключовата дума в Стратегия „Европа 2020“ е растеж: интелигентен, устойчив, приобщаващ. Измеримите цели са поставени в пет области, между които образованието и заетостта. Логическата връзка между тези две цели е модернизация, която да постигне измеримо съответствие между придобитите знания и умения в образователната система и нуждите на пазара на труда. „Университетите и предприятията следва да разработят с общи усилия стратегически иновационни програми, като всяка от страните запазва независимостта и отговорностите си. Взаимодействията между висшето образование и предприятията обикновено дават добри резултати за научноизследователската дейност, трансфера на знания, изграждането на умения, които могат да се предават, и развитието на идеи“ (ЕИСК, 2012). Без да се спираме подробно на стратегическия аспект на темата за връзката висше образование – практика, ще подчертаем, че проблемите обикновено не са в стратегиите и политиките, а във връзката между тях и/или с управленските модели за прилагането им. Липсата на измерители, процедури и надеждна обратна връзка обичайно е причина и най-добрите политики да бъдат сведени до изпълнение на кра-

ен брой мероприятия, заложили в съответни планове и програми. Идеята за устойчив модел на връзките между „производителите“ на кадри с висше образование и потребителите на тези кадри може да бъде основа за реално управление на висшето образование с приоритет задоволяване на обществената потребност от устойчиво развитие и целенасочено увеличаване стойността на човешкия капитал чрез образование и обучение (Dulevski, 2012). Необходимостта от „окачествяване на продукта“ на висшето образование по нов начин има няколко аспекта.

Общественият интерес от устойчиво и непрекъснато развитие е свързан пряко с качеството на трудовите ресурси и нарастването на тяхната стойност. Интересен и неизследван феномен в тази връзка е добавената стойност от пълноценната реализация (според степента на съответствие между компетенции и компетентности, личен план за кариера и организационен план на кариера, усилия и резултати). Можем да допуснем обосновано, че тази добавена стойност се реализира чрез трудово представяне над изискванията за длъжността. Връзката между компетентностния модел и трудовото представяне е идентифицирана от Дейвид Дюбоа и Уилям Ротуел (2004: 23) по следния начин: *„Компетентностният модел е писмено описание на компетенциите, необходими за изцяло успешно и изключително трудово представяне в определена длъжностна категория, в определен екип, структурно звено, отдел и/или организация. Идентификацията на компетенциите и формирането на компетентностен модел може да бъде отправна точка за стратегически планове за развитие и усъвършенстване, обвързани с организационните и индивидуални цели“*.

За висшите училища и университети е въпрос на оцеляване и конкурентно предимство да имат съпоставими измерители на качеството на завършилите студенти вместо съществуващата система за рейтинговане, основана на спорна интерпретация на състоянието „реализация“. Основоположник на теорията на стратегическото планиране в областта на висшето образование, към което се отнася целта за конкурентно предимство, е Джордж Келер (1983). Той представя концепция за стратегическо планиране във висшето образование, която поставя оцеляването на институцията над всичко останало. Мисията, целите на институцията и конкурентните ѝ предимства са обвързани с тази главна цел. Отнесено към ситуацията на висока и често нелоялна конкуренция на пазара на услугата „висше образование“, стратегическото планиране в тази област следва да се обвързва все по-измеримо с потребностите на обществото и на пазара на труда.

На индивидуално ниво е мотивиращо наличието на личен профил на компетенциите след завършване на висшето образование, който да служи за своеобразен вход към определени длъжности (Dimitrova, 2016; Ford 2014). Компетентностният подход, като свързващ модел между висшето образование и

практиката, е изследван в различни аспекти от Тонкович, 2011: 35; Massing & Schneider, 2017: 6; Heath & Brinbaum, 2014 и др. За целите на висшето образование у нас различни автори (Musov, 2017; Chantov, 2015) разграничават компетенциите на: социални; професионални; комуникативни; информационни; академични; на: общи (универсални, ключови, надпрофесионални) и професионални (специални, предметно специализирани). В рамките на международен проект TUNING са разграничени 30 вида компетенции, обединени в три групи: системни, инструментални и междуличностни (Lubimov, 2013).

Още в зората на изследванията в областта на компетенциите Д. Голдман (1998) и Р. Боятзис (1982) поставят акценти върху значимостта на компетенциите като добър „предсказател“ на изключителното трудово представяне. Според тези автори в процеса на изграждане на компетентностен модел трябва да се вземат предвид само тези компетенции, които биха могли да бъдат измерени по някакъв начин. Важна е и сложността на модела – броят на компетенциите не трябва да надвишава 15 в един модел. Препоръчително е също така компетенциите да са подредени в клъстери, което позволява да бъдат изследвани като фактори за трудовото представяне. Броят и видът на компетенциите в модела зависят от сложността на работата и бранша, към който са отнесени. Така например в общия модел на компетенциите за управление (Shaikh, 2018) е идентифицирана ясно групата „комуникативни компетенции“ и са извършени редица изследвания за оптимизиране на модела на тяхното придобиване чрез образование и оценяване (Lee R et al, 2018; , 2018).

Изложение

В действащата система за оценяване на резултатите от обучението на студентите са предвидени възможности за оценка както на знанията, така и на уменията им: крайната оценка се формира на база индивидуални проекти, решаване на казуси, изготвяне на презентации и др. Така, в идеалния случай на добре структурирана и изпълнена програма, оценката по дадения предмет е комплексна и съдържа информация за степента на наличие на определени компетентности. Следователно дипломата за завършено висше образование може да бъде възприета като личен модел на компетентностите на завършилия специалист. И тук следва ключов според нас проблем за управлението на образованието: формата за индивидуален модел на компетентност на студента, заложен в дипломата, не отговаря на профила на изискванията, който работодателите създават за наемане на служители. Решението на този проблем е в прилагането на ясен алгоритъм при формиране на учебните планове и програми и „превода“ на дипломата от висшето образование на езика на компетентностите. Най-малкото, което може да се направи в тази посока, е групирането на учебните предмети в учебния план в клъстери по компетентност, които са релевантни на изискванията за длъжностите, за които се обучават

студентите. Така всеки работодател може лесно да получи информация за нивото на компетентност, придобита в образованието, чрез средната оценка по предметите в кълъстера. На база на опита на автора и директното наблюдение може да се изведе следният модел за създаване на устойчива връзка висше учебно заведение – работодател, показана на фиг. 1.



Източник: Собствено изображение

Фигура 1. Компетентностен модел на връзката висше учебно заведение – работодател

В представения модел е редуцирано многообразието от връзки между висшето учебно заведение и работодателя до тези комуникации, които според нас е необходимо да се операционализират чрез процедури и унифицирани документи. Използваме термините „профил на компетенциите“ в

смисъла на „списък от необходими знания, умения и способност за реализирането им в определена област“; „модел на компетенциите“ в смисъла на „подреден по важност на компетенциите списък за успешно представяне на дадена длъжност“; „профил на изискванията“ – „списък на необходимите компетенции за старт в определена професия, изготвен на база компетентностния модел за длъжността с компромис спрямо нивото на някои компетентности при встъпване“.

Комуникацията между висшето учебно заведение и работодателите следва да бъде институционализирана и да бъдат установени процедури за изпълването ѝ със съдържание. Опитът с настоятелствата, обществените съвети, участието на представители от практиката в изпитни комисии показва, че тези форми са пасивни и не дават нужните резултати. Всяка институция на висшето образование следва да разработи свой модел за взаимодействие, който да има крайни, ясни измерители: брой на актуализирани учебни планове и програми с участието на практики; брой на платените и неплатените стажове; брой приети от завършилите студенти на работа и др. Особено важна е и обратната връзка за „профила на годност“ при реална процедура за подбор, която може да ориентира висшето учебно заведение в бъдещи решения. Трудността при реализиране на модела се увеличава пропорционално на големината на ВУ. Този проблем се решава чрез делегирането на правата и задълженията на по-малки структурни единици – факултети и катедри. Освен това в структурата на ВУ следва да има звена или специалист по комуникации, които изграждат и поддържат целенасочено връзките с работодателите и завършилите студенти, създават бази данни и анализират резултатите, чрез което подпомагат ръководството на ВУ при вземането на управленски решения за разкриване на нови учебни планове, утвърждаване на програми, създаване на нови специалности и др.

Друга особеност на модела е изискването учебните планове да следват заявения в квалификационните характеристики профил на компетенции, като доказват приноса на всяка заложена дисциплина в него. Ако колегията не осъзнае нуждата от приоритет на полезността на плана спрямо нуждата от натовареност с часове, то знанията и уменията, които се създават с много труд и усилия от преподаватели и студенти, ще изглеждат все по-неадекватни спрямо потребностите. Освен това е необходимо да се въведе стандарт за учебен план, който заявява компетентности точно и само спрямо професии, заложи в националния класификатор на професиите като първа стъпка към унифициране на връзката образование – професия. За целта е необходимо преосмисляне на цялата нормативна база, която регламентира класификацията на професиите, направленията за обучение на висшето образование и специалностите. В момента няма еднозначна връзка между професия, кръг от работни позиции, компетенции, образователни направления и специалности. При това по-

ложение твърденията на работодателите за липса на адекватно висше образование са без сериозни аргументи и имат траен и незаслужено негативен ефект върху имиджа на българското висше образование.

Учебните програми и начинът на преподаване и учене са следващата възлова тема в модела. Учебните програми съдържат информация за придобиваните компетенции, формите на преподаване и методите за оценяване. На практика обаче няма проследима връзка между компетенциите – резултат от съответното обучение, и знанията и уменията, заложен в учебния план. Разпределението на разполагаемия хорариум по отделните дисциплини следва да отразява тежестта на елементи в компетентностния модел, а не обхваща на знанията по темите и количеството разполагаема информация.

Това са част от необходимите условия и промени, които следва да се извършат, за да работи устойчиво предложеният модел. Разбира се, основният, неформален проблем остава изпълнението на учебната програма. Съществува огромен потенциал за разнообразяване на методите на преподаване и учене, за модернизиране на организацията на учебния процес и за прилагане на индивидуалния подход в образованието, който следва да бъде предмет на специално изследване и развитие. Като се започне от нерешената дилема какво са университетските преподаватели: учени, които преподават, или преподаватели, които извършват изследвания, може да се очертае още един кръг от въпроси, свързани пряко с политиката за развитие на висшето образование, които не са предмет на настоящото изследване. Фокусът на работата е върху приложимостта на авторския модел, представен на фиг. 1, чрез избран набор от методи и инструменти.

Методи на изследването

В периода юли 2017 г. – юли 2018 г. екип от преподаватели, докторанти и студенти в УНСС проведеха изследване на тема „Ефективност на обучението по „Бизнес комуникации“ и „Управление на комуникациите и PR“ на студентите от направление „Администрация и управление“ в УНСС“⁽¹⁾. Целта на изследването е подобряване на учебното съдържание и методиката на обучението по дисциплината за студентите от специалностите в направление чрез повишаване на съответствието между обучение и изисквания на практиката. Като следва логиката на описания във фиг. 1 модел, екипът определи длъжностите от Клас I Ръководители, подклас 12 Административни ръководители и ръководители в търговски дружества, подгрупи 121 Ръководители в бизнес услугите и административните дейности и 122 Ръководители по продажби, маркетинг и развойна дейност“⁽²⁾ и ръководителите от ръководно ниво 4А – 5Б⁽³⁾ като основен таргет на обучението в образователна и квалификационна степен „бакалавър“ на професионалното направление. Създаването на комуникативни компетенции е определено като цел на обучението по дисципли-

ните „Управление на комуникациите“ и „Бизнес комуникации“. Като водещ критерий за ефективност на обучението е поставено съответствието между компетенциите, придобити от обучението, и компетентностите, необходими за практиката. Проучването дава отговор на три изследователски въпроса, свързани с приложението на модела от фиг. 1.

1. По какъв начин могат надеждно да се превръщат реалните функции и дейности на определена длъжност при работодателя в профил на компетенциите, заложен в учебните планове и програми?

2. С какви методи и процедури може да се осигури перманентната връзка работодател – висше учебно заведение?

3. Доколко обучението по комуникации в професионалното направление „Администрация и управление“ на УНСС може да бъде организирано по модела на фиг. 1, за да осигурява основни комуникативни компетенции, разбирани като „изход“ на системата за обучение и като „вход“ за организациите от практиката?

Изследването е ограничено в комуникативни компетенции в общата и специализираната управленска дейност и е свързано с практиката на подбор на мениджъри и конкурсната процедура за подбор на държавни служители с ръководни функции.

На първия етап от емпиричното изследване е разработен модел на комуникативните компетенции на ръководителите. Формиран е списък от комуникативни компетентности след анализ на данни и изводи от проучване на Института по публична администрация и европейска интеграция (ИПАЕИ) съвместно с Институт „Отворено общество“ на тема „Общи минимални изисквания за административна компетентност“ и профил на компетенциите на ефективния мениджър, изведен от изследване на американския Office of Personnel Management в документ, наречен „Основни квалификации на ръководителя“⁽⁴⁾. Чрез избор на компетентности по критерий „съвпадение“ са изведени общи комуникативни компетентности на ръководителите в бизнес организациите и в сферата на публичната администрация. Списъкът с компетенции включва:

- знания: управление на конфликти, преговаряне, изготвяне и реализиране на комуникационни стратегии и програми, чужд език;

- умения: вербална комуникация, умения за писмено изразяване, сформирани и изграждане на екипи, умения за поддържане на връзки с групи и общности, работа с комуникационна техника;

- способности/талант: емпатия, способност за въздействие, общуване, ориентация в политическата обстановка, неформално лидерство: изграждане на коалиции и неформални групи.

Списъкът на комуникативните компетенции е изследван за валидност и е извършено ранжиране на компетенциите на база на професионалния опит на

респондентите. Така е получен общ модел на комуникативните компетенции за професиите и длъжностите в определения клас и подгрупи. Ограничителните условия за определяне на извадката са: респондентите да заемат длъжност в посочения обхват; респондентите да са наели служители, завършили професионално направление „Администрация и управление“ през последните две години; респондентите да поддържат активна връзка с катедрите от направлението в УНСС. В проучването са взели участие 27 ръководители, които отговарят на условията. Полученият модел се задава като цел на обучението по специализираните предмети чрез квалификационната характеристика и учебните програми по съответните дисциплини.

На втория етап от изследването списъкът на комуникативните компетенции е транспониран във въпросник за работодатели и е подложен на изследване за валидност. Въпросите изискват информация за важността на всяка компетенция от списъка на предходния етап за постигането на определено ниво на изпълнение на общите управленски функции и задачи. Използвана е скалата за оценка на представянето в държавната администрация заради профила на изследваното направление във висшето образование и наличието на стандарт за тази оценка. Използвани са само стандарти за „успех“ при изпълнението на длъжността според предмета на изследването ни.

Извършено е анкетиране, обработени са и са анализирани резултатите на база отговорите на 63 ръководители, които ежедневно използват и развиват комуникативни умения (общи и професионални) на своите работни позиции и са наели служители, завършили професионалното направление през последните две години⁵⁾.

След анализ на взаимната свързаност между факторите е разработен корелационен модел, който отразява приноса на отделните групи комуникативни компетентности за съответно ниво на изпълнение на задачите на ръководителите. В резултат от интерпретация на получения корелационен модел може да се получат алтернативни профили на изискванията за компетентностите за встъпване в конкретна длъжност.

На третия етап е определена удовлетвореността на работодателите от нивото на комуникативните компетентности, получени от назначени от тях студенти, завършили професионалното направление. Допуснато е сходство между профила на изискванията, който работодателите биха предявили в реална процедура на подбор, със зададения от тях модел на комуникативни компетентности на първия етап от изследването. Разликата между модела на комуникативните компетентности и оценката на реалността възприемаме като „профил на годност“: източник на информация за висшето учебно заведение за предприемане на съответни промени в свързаните дейности – актуализиране на квалификационни характеристики, актуализиране на учебни планове и програми, промени в методите и организацията на преподаването.

Изследователската теза е, че е възможно да се изработи надежден модел на съответствие между компетентностите за определена длъжност и компетентностите, придобивани чрез висше образование.

За целта изследваме следните хипотези.

1. Списъкът с комуникативни компетенции, изготвен чрез анализ и синтез на теоретични източници, е валиден от гледна точка на практиката на ръководителя в бизнес услугите и административните дейности.

2. Въпросникът за изготвяне на компетентностен профил на длъжността „Ръководител в бизнес услугите и административните дейности“ е валиден и приложим.

3. Съществува закономерна връзка между комуникативните компетентности, на основата на която може да се използва въпросникът като метод за съставяне на профил на комуникативните компетентности за различни ръководни длъжности и позиции.

За целите на настоящото изследване и във връзка с изпълнението на поставените задачи е проведен анализ на събраната емпирична информация чрез следните методи – оценка на надеждността на използваните въпросници, дескриптивен, корелационен и факторен анализ.

Резултати от изследването

На първия етап е валидиран списъкът на компетентностите и е направена оценка на надеждността. Използвана е 5-степенна скала тип „Ликърт“ за оценка на важността на отделните комуникативни компетенции. Коефициентът за вътрешна консистентност на Кронбах ($\alpha=0,809$) за изследване показва много добра надеждност на въпросника.

Резултатите от самата оценка са показани в таблица 1.

Таблица 1. Средна оценка и честотно разпределение на важността на комуникативните компетенции на ръководителя

Код	Компетенции	Важен във висока степен %	Изключително важен %	Средна стойност	Стандартно отклонение
КК_1	Емпатия	48,3	31,5	4,19	0,62
КК_2	Управление на конфликти	54,2	37,5	4	0,88
КК_3	Формиране на екипи	37,5	33,3	4,29	0,81
КК_4	Неформално лидерство	19,2	50	4,04	1,04
КК_5	Убеждаващо комуникиране и въздействие	29,2	41,7	4,38	0,65
КК_6	Умения и способности за преговаряне	45,8	45,8	4,01	0,55

KK_7	Умения за общуване	20,8	75	4,68	0,83
KK_8	Ориентация в политическата обстановка	45,8	33,3	3,79	0,78
KK_9	Вербална комуникация	62,5	12,5	4,19	0,69
KK-10	Умения за писмено изразяване	45,8	41,7	4,21	0,88
KK_11	Владеене на чужд език	33,3	35,8	3,88	0,74
KK_12	Умения за изготвяне и реализиране на комуникационни системи и програми	38,3	16,7	3,63	1,17
KK_13	Технически умения за работа с комуникационна техника	23,3	65	4,25	0,61
KK_14	Умения за поддържане на връзки с общности (PR)	58,3	33,3	4,13	0,68

Източник: Изображение след обработка с SPSS

На базата на получените резултати може да обобщим, че като цяло, всички изведени комуникативни компетентности се оценяват от анкетираните като важни. Всички получени средни стойности са по-големи от 3 (важен в средна степен), а една голяма част от тях са със средни стойности над 4,00. С това потвърждаваме направеното от нас допускане, че списъкът на компетенциите е валиден.

Според получените средни оценка на важността на отделните компетенции е изготвен съответен модел на комуникативните компетенции, представен на фигура 2.

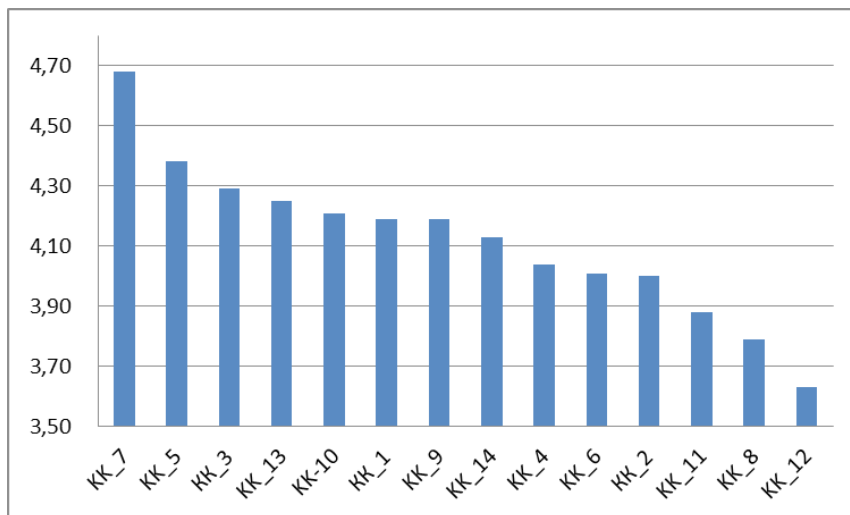
Според респондентите най-важни за успешното изпълнение на управленските задачи са способностите за общуване, способностите за въздействие върху другите и умението за формиране на екипи. Като по-маловажни са оценени владеенето на чужд език, изготвянето и реализирането на комуникационна програма и ориентацията в политическата обстановка. Последното е обяснимо поради това, че изследваните подгрупи не попадат в обхвата на висшия мениджмънт.

По силата на връзката в модела, представен на фиг. 1, комуникативните компетенции на преминалите курса на обучение по двете дисциплини следва да отговарят на получения модел на компетенциите.

На втория етап от изследването са формулирани изходни променливи за оценка на комуникативната компетентност като фактор за изключително изпълнение на задачите за длъжността. Променливите са оформени като твърдения във въпросник:

– KK_1 – Емпатията е ключова предпоставка за постигането на пълно разбиране и взаимодействие в работата ми.

– KK_2 – Успешното решаване на конфликти е свързано със специални знания и умения.



Източник: Изображение след обработка с MSExcel

Фигура 2. Модел на комуникативните компетенции на служителите с ръководни функции

- KK_3 – Много често ми се налага да проявявам специални умения, за да сформирам и да координирам екипи.
- KK_4 – За да постигам успех, ми се налага да обединявам хора по определени цели и да лобирам за определни каузи.
- KK_5 – Успехът на работата ми е свързан с умението ми да въздействам върху сътрудниците и подчинените ми.
- KK_6 – Уменията ми да преговарям, са решаващи за изпълнение на задълженията ми.
- KK_7 – Успехът на работата ми зависи преди всичко от умението ми да общувам с всеки човек.
- KK_8 – Често ми се налага да съобразявам контактите и информацията, която давам, със зависимостта на фирмата от политическите решения.
- KK_9 – Много е важно за работата ми да умея да говоря добре, да се изразявам ясно и точно.
- KK_10 – Изготвям множество писмени документи, което изисква добра писмена култура: граматика, стил, познаване на стандартите за изготвяне на различни видове документи.
- KK_11 – Често ми се налага да използвам чужд език, за да комуникирам с партньори, доставчици, собственици и клиенти.
- KK_12 – Разработвам комуникационни програми във връзка с изпълнение на мениджърските ми задачи и организирам изпълнението им.

Таблица 3. Корелация на променливите в модела на комуникативната компетентност

	КК_1	КК_2	КК_3	КК_4	КК_5	КК_6	КК_7	КК_8	КК_9	КК_10	КК_11	КК_12	КК_13	КК_14
КК_1	1													
КК_2	.786**	1												
КК_3	.938**	.803**	1											
КК_4	.649**	.477**	.450**	1										
КК_5	.715**	.492**	.493**	.841**	1									
КК_6	.627**	.526**	.532**	.678**	.828**	1								
КК_7	.839**	.523**	.543**	.748**	.897**	.889**	1							
КК_8	.586**	.479**	.476**	.700**	.834**	.843**	.921**	1						
КК_9	.653**	.431**	.470**	.642**	.818**	.874**	.900**	.857**	1					
КК_10	.832**	.477**	.487**	.629**	.791**	.825**	.865**	.851**	.857**	1				
КК_11	.641**	.522**	.497**	.493**	.618**	.685**	.659**	.599**	.639**	.701**	1			
КК_12	.748**	.526**	.452**	.470**	.607**	.618**	.633**	.557**	.582**	.654**	.901**	1		
КК_13	.416**	.520**	.462**	.526**	.574**	.613**	.582**	.507**	.528**	.564**	.856**	.859**	1	
КК_14	.757**	.453**	.507**	.692**	.777**	.603**	.678**	.707**	.420**	.700**	.910**	.851**	.851**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Източник: Изображение след обработка с SPSS

– КК 13 – Ежедневието ми е свързано с работа с комуникационна техника: компютри, телефони, вътрешна мрежа, интернет.

– КК 14 – Колкото и да са специфични задачите ми, постоянно се налага да поддържам контакти, свързани с имиджа, репутацията и отношението към фирмата.

На въпросника са отговорили 63 мениджъри и ръководители в администрацията, разпределени, както следва:

- общини – 15;
- държавни структури – 13;
- образователни институции – 4;
- бизнес структури – 31.

Оценката е получена от респондентите чрез изразяване на тяхното становище при използване на петстепенна скала – „Силно несъгласен“; „Не мога да преценя“; „Важно е за изпълнение на задачите ми, което отговаря на изискванията“; „Важно е за изпълнение на задачите ми над изискванията“; „Важно е за изключително изпълнение на задачите ми“. В рамката на използваната методика тя се приема за интервална, за да бъде изпълнено едно от изискванията за приложение на факторен анализ. Съставена е корелационна матрица, представена в табл. 2, която съдържа информация за взаимната свързаност на отделните фактори.

От представената корелационна матрица се вижда, че са налице корелационни зависимости между променливите. За по-голяма достоверност се използва индексът на Кайзер-Майер-Олкин за адекватност на извадката. Полученият резултат е стойност 0.943 на индекса. Това показва, че всички синтезирани компетентности са взаимно свързани и значими и въпросникът е валиден.

Чрез обобщение на отговорите на респондентите работодатели получаваме следния модел на важността на групите компетенции за нивото на трудовото представяне, показан в табл. 4.

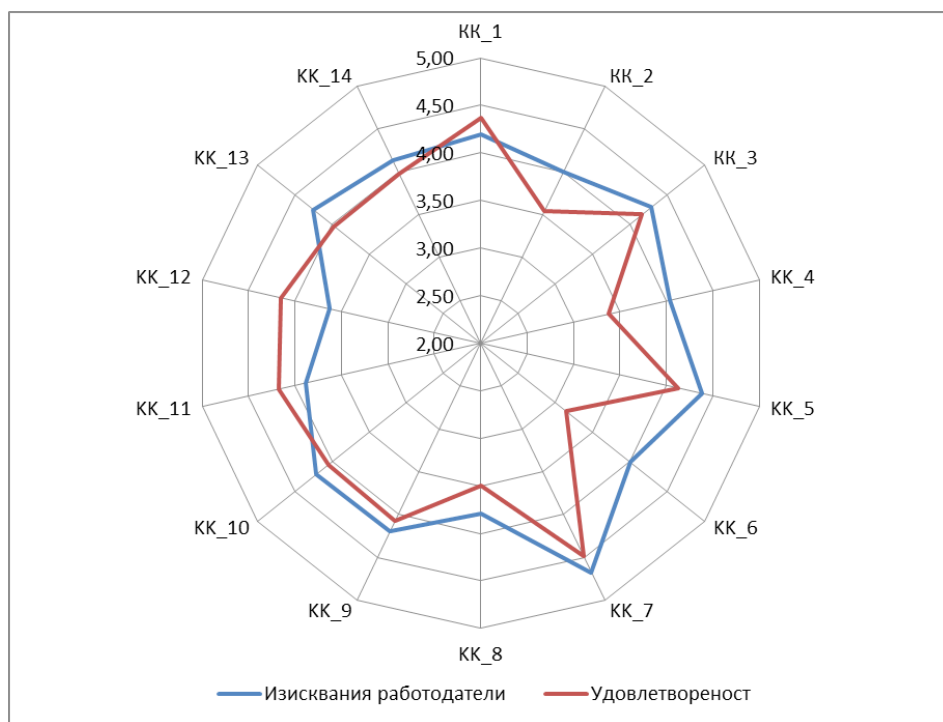
Таблица 4. Влияние на комуникативните компетенции върху трудовото представяне на служителите с ръководни функции

	Успех 4	Успех3	Успех2	Успех1
Фактор 1 „Знания“	.491**	.531**	.541**	.608**
Фактор 2 „Умения“	.421**	.519**	.546**	.560**
Фактор 3 „Таланти/нагласи“	.318**	.392*	.391**	.565**
Комуникативни компетенции	.579**	.584**	.513**	.572**

Източник: Изображение след обработка с SPSS

Очевидно, важноста на комуникативните компетентности нараства с изискването за качество на изпълнението на трудовите задачи в изследвания таргет. Особено впечатление прави рязкото нарастване на влиянието на талантите и нагласите за постигане на „изключително представяне“.

На фиг. 4 е представена сравнителна диаграма между модела на комуникативни компетенции, зададен от работодателите, и удовлетвореността им от нивото на придобитите знания и умения във висшето образование, както и от способността на наетите служители да ги прилагат в резултат на обучението.



Фигура 4. Профил на годност в областта на комуникативните компетенции на завършилите направление „Администрация и управление“ в УНСС

На основа на резултатите от предложената методика може визуално да се очертаят областите на подобрение чрез образование и обучение по съответните дисциплини. Очевидно се налага подобрение на методите за изграждане на умения за водене на преговори и разрешаване на конфликти. В същото време, придобитите знания и умения за изготвяне и реализиране на комуникационна програма и владееенето на чужд език надвишават очакванията на работодателите.

лите. Учебните програми и начинът на обучение следва да се актуализират както на основата на профила на годност, така и в сравнение с програми на водещи световни висши учебни заведения.

На основание на получените резултати от изследването могат да се направят следните изводи.

1. Списъкът с комуникативни компетенции е валиден от гледна точка на практиката на ръководителите в определения таргет на образованието в частта „Комуникативни компетенции“. Моделът на комуникативни компетенции на ръководителите може да се използва за оценка и самооценка на нивото на комуникативна компетентност.

2. Въпросникът за изготвяне на компетентностен профил в областта на комуникационните функции и дейности на изследваните длъжности е валиден и приложим.

3. Съществува закономерна връзка между комуникативните компетентности, чрез която може да се създаде Модел на изискванията за комуникативни компетентности за посочената длъжност.

Заклучение

Представеното емпирично проучване е ограничено в областта на комуникативните компетенции на ръководители в обхвата на зададените ограничения. Освен това е фокусирано върху комуникативните компетентности, които са само един елемент от общия компетентностен модел за управление. Предизвикателство е разработването на процедури за осъществяване на модела в останалите групи компетентности и в представителна извадка от ръководители. Така предложеният модел може да се развие от частния случай, проучен в статията, в универсален модел за подобряване на връзката висше образование – практика.

БЕЛЕЖКИ

1. Изследването надгражда предходно изследване на тема „Конкурентоспособност на обучението по управление на комуникациите и ПР в УНСС“, финансирано от Фонд НИД на УНСС през 2005 г.
2. Национална класификация на професиите и длъжностите, 2011, ИК „Труд и право“ ISBN: 978-954-608-178-0.
3. Класификатор на длъжностите в администрацията. (2012) В сила от 01.07.2012 г. Приет с ПМС № 129 от 26.06.2012 г.
4. Executive Core Qualifications, Guide to Senior Executive Service Qualifications. (2012) U.S. Office of Personnel Management 1900 E Street, NW, Washington.
5. Източник на информацията са онлайн платформите на ALUMNI клубовете на трите специалности в направлението.

ЛИТЕРАТУРА

- Градев, Д. & Маринов, А. (2011). Новите реалности и диалогът между образование и бизнес, *сп. Педагогика*, кн. 4, 2.
- Димитрова, Р. (2016). Разбиране и прилагане на компетентностния подход в обучението по финансов контрол. *Известия*. том 60 №2, 208 – 222.
- Дулевски, Л. (2012). Оценяване на човешкия капитал: подходи и решения. *Научни трудове на УНСС*. т.2, 13 – 40.
- Любимов, А. К. (2013). *Модель компетенций направления подготовки „Механика и математическое моделирование“*. Москва.
- Мусов, М. (2017). *Професионални компетенции и личностни качества във висшето образование по счетоводство: минало, настояще и бъдеще*. София: УНСС.
- Тонкович, И. Н. (2011). Компетентностный подход в высшем образовании: содержательно-логический анализ. *Инновационные образовательные технологии*, Vol. 3, 35.
- Чантов, В. (2015). Развитие на професионалната компетентност на специалистите в контекста на стратегическото управление на знанията. *Научни трудове на УниБИТ*, том 12.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. London: Wiley.
- Westerman, C. Y. K., Reno, K. M. & Heuett, K. B. (2018). Delivering Feedback: Supervisors' Source Credibility and Communication Competence. *International Journal of Business Communication*, Vol 55, Issue 4, 526 – 546, 2018.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. NY: Bantam Books.
- Dubois, D. D. & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. Davies Black. ISBN: 978-0891061748.
- Heath, A. F. and Brinbaum, Y. (2014). *Unequal attainments: Ethnic educational inequalities in ten Western countries*. Oxford: Oxford University Press.
- Keller, G. (1983). *Academic strategy: The management revolution in American higher education*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 10 – 20.
- Klemp, G. O. Jnr (1980). The Assessment of Occupational Competence. *Report to the National Institute of Education*, Washington, DC.
- Lee, R., Kim, M., Choi, S. & Shin, H.Y. (2018). Factors Influencing Managerial Competence of Frontline Nurse Managers. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2018 Dec; 24(5), 435 – 444.

REFERENCES

- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. London: Wiley.
- Westerman, C. Y. K., Reno, K. M. & Heuett, K. B. (2018). Delivering Feedback: Supervisors' Source Credibility and Communication Competence. *International Journal of Business Communication*, Vol 55, Issue 4: 526 – 546, 2018.
- Chantov, V. (2015). Razvitiето na profesionalnata kompetentost na spetsialistite v konteksta na strategicheskoto upravlenie na znaniyata. *Nauchni trudove na UniBIT*. Vol. 12.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. NY: Bantam Books.
- Dubois, D. D. & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. Davies Black. ISBN: 978-0891061748.
- Dimitrova, M. (2018). Opportunities for implementing “learning-by-doing” approach in formal educational setting. The case of French camp Academy , USA. In: *Yearbook of Varna University of Management*: Vol, 11 (Year of publication: 2018) – scientific articles and reports from the 14th International Scientific Conference on the topic of „The Modern Science, Business and Education“, 3rd – 5th July 2018, Dobrich, pp.77 – 86.
- Dimitrova, R. (2016). Razbirane i prilagane na kompetentnostnia podhod v obuchenieto po finansov kontrol. In: *Izvestia*. Vol.60 №2, 208 – 222.
- Dulevski, L. (2012). Otsenyavane na choveshkia kapital: podhodi i reshenia. *Nauchni trudove na UNSS*. t.2.
- Ford, K. (2014). *Competency-Based Education – History, Opportunities, and Challenges*, Adelphi: <https://www.umuc.edu/innovatelearning/upload/cbe-lit-review-ford.pdf>.
- Heath, A. F. and Brinbaum, Y. (2014). *Unequal attainments: Ethnic educational inequalities in ten Western countries*. Oxford: Oxford University Press.
- Gradev, D. & Marinov, A. (2011). Novite realnosti i dialogat mezhdu obrazovanie i biznes. *Pedagogika*, kn. 4, 2011.
- Keller, G. (1983). *Academic strategy: The management revolution in American higher education*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 10 – 20.
- Klemp, G. O. Jnr (1980). *The Assessment of Occupational Competence. Report to the National Institute of Education*, Washington, DC.
- Lee, R., Kim, M., Choi, S. & Shin HY. (2018). Factors Influencing Managerial Competence of Frontline Nurse Managers. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2018 Dec; 24 (5), 435 – 444.

- Ljubimov, A. (2013). *Model kompetencij napravljenija podgotovki "mehanika i matematicheskoe modelirovanie"*. Moskva.
- Musov, M. (2017). *Profesionalni kompetentsii i lichnostni kachestva vav vissheto obrazovanie po schetovodstvo: minalo, nastoyashte i badeshte*. Sofia: UNSS.
- Massing, N. & Schneider, S. L. (2017). Degrees of competency: the relationship between educational qualifications and adult skills across countries Large-scale Assessments in Education. *An IEA-ETS Research Institute Journal*.
- Shaikh, A.S.C. (2018). *A conceptual model to measure the level of skills for managerial competence of business school-educated managers in South Africa*. Thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy in Business Administration at the North-West University.
- Tonkovich, I. N. (2011). Kompetentnostnyj podhod v vysshem obrazovanii: soderzhatel'no-logicheskij analiz. *Innovacionnye obrazovatelnye tehnologii*. Vol. 3.

COMPETENCY MODEL FOR IMPROVING THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION

Abstract. The policy to improve the quality of higher education through a relationship with the practice can be sustained through management, which is implemented systematically. The article presents an input-output model of the relationship between a higher education institution and an employer, as well as a methodology for its implementation. The concept of the model defines higher education degree as an "output" of the education system and the competency model of the respective job description as an „input“ to the working position. The results of the empirical study for the application of the model are presented, and questions on the applicability and limitations of the approach to improving the quality and effectiveness of higher education are outlined.

Keywords: higher education; competency model; competency approach; competitiveness

✉ **Dr. Nadya Mironova, Assoc. Prof.**

Department of Management
University of National and World Economy
1700 Sofia, Bulgaria
E-mail: n.mironova@unwe.bg