

ПРОДЪЛЖАВАЩОТО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ В БЪЛГАРИЯ – ОСНОВНИ АСПЕКТИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ

Доц. д-р Райна Димитрова
Югозападен университет „Неофит Рилски“

Резюме. Съвременната икономика има редица характеристики, една от които са силно динамичните структурни промени на пазара на труда. В резултат предприятията и организациите са изправени пред сериозни актуални проблеми и бъдещи предизвикателства, свързани с достъпа до необходимите им човешки ресурси с адекватно на обективните потребности ниво на знания, професионални умения и компетентности. Това поставя като стратегически приоритет формирането, поддържането и развитието на човешки ресурси, съответстващи с изискванията и очакванията на бизнеса. Продължаващото професионално обучение (ППО) е основен инструмент за реализиране на този приоритет. Основна цел на разработката е да се изследват основни аспекти и характеристики на ППО в България за периода 2005 – 2020 г. Използваните изследователски методи са метод на анализ и синтез, статистически методи, графичен метод и др. Основните резултати от изследването са изведените количествени характеристики на ППО и направените обобщени изводи относно състоянието и динамиката в развитието на ППО в България, вкл. и в сравнителен план спрямо страните от ЕС.

Ключови думи: човешки ресурси; образование; предприятия; продължаващо професионално обучение.

Въведение

Някои от най-важните характеристики на съвременната икономика са свързани с нарастването и изострянето на конкуренцията, непрекъснатите промени в институционалната структура, повишаването на техническото и технологичното равнище в резултат на бурното развитие на науката и иновациите, промените в състоянието и тенденциите на пазара на труда, произтичащи от действието на редица фактори, вкл. и от силното влошаване на демографската ситуация и прогноза, бързото остаряване на човешките знания, умения и компетенции и произтичащата от това необходимост от непрекъснато обучение и развитие на човешките ресурси и т.н. Все повече се променя съвременният

трудов пазар, който се влияе от демографските тенденции, ускореното остаряване на човешките знания и умения и т.н. (Marinov 2005). По мнение на А. Казаков, в началото на новото хилядолетие се събират достатъчно аргументи за твърдението, че бъдещето ще даде приоритет на човешкия капитал по силата на обективни обстоятелства. Знанието, образованието и интелектът отдавна са се превърнали в решаващи сили за просперитет на всяка нация, доколкото стоят в основата на всяка икономическа дейност (Kazakov 2008).

В условията на такава многоаспектна и сложна конкурентна среда, отличаваща се с висока степен на динамичност и неустойчивост, на настоящия етап предприятията са изправени пред редица актуални проблеми, засягащи всички направления на стопанската им дейност. В този смисъл, едно от най-съществените предизвикателства е формирането на оптимално функционираща система от човешки ресурси. Решаващ фактор за икономическото развитие на отделните страни са конкурентоспособните човешки ресурси, които са свързани с професионалното образование, неговото качество, съответствието с тенденциите за развитие на националната икономика и търсенето на пазара на труда (Zencaka & Senfelde 2018). Следователно създаването, поддържането и развитието на човешки ресурси с оптимални количествени, качествени и структурни характеристики е стратегически икономически и социален приоритет.

Ролята на образованието и обучението за развитието на икономиката и обществото е доказана както в социалните, така и в икономическите теории. Въпросът не е строго теоретичен, неговата практическа значимост се подсилва от натиска на редица процеси, сред които с основно значение е динамичното развитие на науката, техниката и технологиите, което води до бързо остаряване на придобитите знания и умения. При това еднакво засегнати са както заетите, така и социално изключените лица, в т.ч. и безработните. Адаптирането на хората към практическите потребности изисква непрекъснато обновяване на тяхното образование и квалификация (Veleva 2015). Образованието, като един от най-важните сектори на националната икономика, е неразделна част от живота на обществото, която трябва да бъде тясно свързана с развитието на пазара, науката, технологиите, производството и информационните технологии. Придобиването на умения и тяхното своевременно актуализиране е приоритетна задача за подпомагане подготовката на работната сила за следкризисния период.

Ученето през целия живот се разглежда като първостепенен инструмент, чрез който икономиката и обществото могат да се справят с предизвикателствата в развитието на съвременния свят, а хората да придобиват, поддържат, допълват и променят своите знания, умения и компетентности в съответствие с изискванията на пазара на труда. Това определя продължаващото професионално обучение (ППО) като основен приоритет на политиката и практиките в

сферата на образованието и обучението както на равнище ЕС, така и на отделните страни членки, в частност и на България.

Същевременно съвкупните потребности на пазара на труда от човешки ресурси с необходимото образователно и квалификационно ниво се формират от потребностите от работници и служители на отделните предприятия и организации. Поради това, от една страна, мениджърите оценяват реално в каква степен професионалните знания, практически умения и компетенции на разполагаемите човешки ресурси съответстват на обективните изисквания, произтичащи от дейностите и процесите в предприятията и организациите. От друга страна, работодателите са основните фигури, които вземат управленски решения за реализиране на ППО, в частност ръководят процесите, свързани с практическата подготовка, организиране и провеждане на обучения на своите работници и служители.

В този контекст целта на разработката е да се изследват основни аспекти и характеристики на продължаващото професионално обучение в България за периода 2005 – 2020 г.

1. Същност и значение на професионалното образование и обучение в контекста на концепцията за учене през целия живот

Някои от най-съществените характеристики на развитието на икономиката и обществото на настоящия етап са свързани с бързината, неустойчивостта и неравномерността на протичащите социално-икономически процеси и с дълбочината и радикалността на промените във всички аспекти на обществения и стопанския живот. Това поставя образованието, обучението и ученето пред множество предизвикателства. Комплексът от умения, необходими за живот в XXI век, непрекъснато се разширява и динамично се променя (МОН 2021).

Цялата сложна система от обществени, технологични, цифрови, екологични и икономически фактори променя в ускорен порядък както изискванията за заемане на работни позиции по отношение на знанията, уменията и компетенциите на хората, така и сложния комплекс от характеристики на начина на живот и работа. Нарастването на продължителността на трудовия живот, произтичащо от повишаването на пенсионната възраст, води и до повишаване броя и честотата на потенциалните промени на работни места за всеки човек в хода на неговата трудова дейност, което е свързано и с промяна на очакваната от него квалификация. Това допълнително засилва значението и необходимостта от учене и професионално образование през целия живот.

Новите структурни тенденции на пазара на труда водят до нарастване на изискванията, свързани с набора от квалификации, повишаване на квалификацията, преквалификация и подобряване на уменията, вкл. цифровите умения; уменията, необходими за зеления преход, и др. както на безработните, така и на заетите лица (Национален екип по професионално образование и

обучение в България, 2022). Ето защо в Резолюцията на Европейския съвет относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на Европейското пространство за образование и отвъд него (2021 – 2030 г.) се посочва, че образованието и обучението играят жизненоважна роля, когато става въпрос за изграждането на бъдещето на Европа във времена, изискващи нейното общество и икономика да станат по-сплотени, приобщаващи, цифрови, устойчиви, екологосъобразни и издръжливи, а гражданите да намерят лична реализация и благосъстояние, да бъдат подготвени да се адаптират и работят на променящия се пазар на труда, и да се ангажират с активно и отговорно гражданско участие (Европейски съвет 2021).

Превръщането на Ученето през целия живот и мобилността в реалност за всички се поставя като Стратегически приоритет 2 (Европейски съвет 2021). Ученето през целия живот е неразделна част от цялостната визия и целите за образованието и обучението в ЕС и обхваща всички равнища и видове образование и обучение, както и неформалното и информалното учене. Всички посочени предизвикателства в глобален и в национален план налагат приоритизирането на темата за ученето през целия живот по посока на неговото насърчаване с всички инструменти на политиката (МОН 2021). Ученето през целия живот е процес на непрекъснато, преднамерено придобиване на знания и умения. То обхваща всички целенасочени дейности за обучение, предприемани с цел подобряване на знанията, уменията и компетентността на отделния човек както от професионален, така и от общ интерес – за лични, граждански и социални цели (Stefanova & Stefanov 2013). Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година работи с определения за учене през целия живот, използвано в Меморандума на ЕК за УЦЖ (2000), а именно: „всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите“ (МОН 2014).

В Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021 – 2030) съгласуваността на действията на заинтересованите институции за предоставяне на възможности за учене през целия живот и за утвърждаване на нагласи за устойчиво развитие е идентифицирана като възможност за бъдещето (МОН 2021). „Учене през целия живот“ е определено като приоритетна област осем за развитието на образованието и обучението до 2030 г., като са поставени две цели с необходимите за тяхната реализация групи мерки/дейности: цел 8.1. Разширяване на възможностите за учене през целия живот и цел 8.2. Осигуряване на условия за насърчаване на ученето през целия живот. Ето защо Стратегическата рамка поставя специален акцент върху създаването на оптимални условия за развитие на формалната образователна система, на неформалното обучение и на информалното учене по начин, гарантиращ придобиването на основни умения и нови ком-

петентности и непрекъснатото и устойчиво повишаване на квалификацията и преквалификация на хората.

Участието в дейности за учене през целия живот е от съществено значение за повишаване адаптивността и конкурентоспособността на работната сила в съответствие с изискванията на работните места (МОН 2014). То е крайният резултат на съвременната информационна грамотност и предполага възможности за учене на всяка възраст и в разнообразен контекст – не само чрез традиционните форми в институциите за образование и обучение, но и на работното място, въкъщи или през свободното време (Veleva 2015). Г. Йочева посочва разкриването на повече и качествени работни места с достъп до образование, подготовка за новите технологии и преквалификация на заетите лица като един от факторите, определящи състоянието на човешките ресурси в промишлените предприятия. Същевременно резултатите от проведено анкетно проучване на нагласите сред собственици и мениджъри на промишлени предприятия определят като един от основните проблеми липсата, респ. недостига на средства за обучение и квалификация на заетите лица (Yocheva 2022).

Професионалното образование е основно средство за решаване на много глобални проблеми на съвременния свят и трябва да бъде с високо качество, базирано на знания и компетентност през целия живот и творчески ориентирано, което позволява бърз и ефективен отговор на глобалната конкуренция и демографските предизвикателства. Изследванията, проведени в света, сочат, че в резултат на технологичното развитие една пета от работещите през следващите десетилетия ще трябва да подобрят своите знания, умения и компетенции или напълно да сменят сферата си на дейност. В тази ситуация професионалното образование придобива важна роля в контекста на развитието на националната икономика и пазара на труда и изисква непрекъснато усъвършенстване на знанията, което не означава непременно процес на дългосрочно, а по-скоро на бързо и качествено обучение, за да може да се реагира ефективно на промените на пазара на труда. Ето защо професионалното обучение трябва да се развива като рентабилна инвестиция за превръщане на човешкия ресурс в действителен национален капитал (Bogdanska 2013). Крайната цел на професионалното обучение на ниво предприятие и организация е свързана с повишаване производителността на труда, а оттам и на подобряване на финансовото състояние и конкурентоспособността.

Професионалното образование и обучение (ПОО) следва да функционира по начин, по който да има решаващ принос хората от всички възрасти да придобиват, поддържат и надграждат знания, умения и компетентности, съответстващи на реалните изисквания на съвременната икономика и на техните персонални очаквания и потребности. Това би довело до съществено намаляване на опасността те да имат затруднено навлизане на пазара на труда, да загубят

работните си места, да изпаднат в състояние на продължителна безработица, а оттам – и до социално изключване и маргинализация.

Е. Димитрова с основание отбелязва, че предизвикателствата пред развитието на ПОО са пряко свързани с възстановяването на икономиката след пандемията COVID-19, промените в климата и развитието на цифровите умения. За възстановяване и развитие на европейския пазар на труда след кризата от съществено значение са качествените възможности за учене през целия живот, стажовете и ученето в процеса на работа. Те могат да повишат устойчивостта на държавите по време на криза и да отговорят на цифровите и екологичните предизвикателства, като ги превърнат в движеща сила за развитие на икономиките в новите условия и в отговор на обществените потребности (Dimitrova, 2021).

Модернизирането на ПОО е един от настоящите приоритети в образователните политики на европейските страни членки. Много проблеми, които имат социален ефект, като безработицата, ниските нива на заетост, увеличаващия се дял на младите хора до 29 г., които нито работят, нито учат, трудното намиране на работа сред хората с ниска квалификация, се очаква да се повлияят позитивно от промени в системата за ПОО (Tzvetanska et al. 2020).

Основен смисъл и предимство на професионалното образование е възможността му да създава пряка връзка между младежите и пазара на труда. Качественото професионално образование произвежда подготвени кадри, които осигуряват конкурентни предимства на всяка икономика (ИПИ 2015). В момента у нас проблемите на професионалното образование не гарантират тази връзка и през последните години опитите за заздравяването ѝ продължават. Именно това е и една от реформите, заложили в Националния план за възстановяване и развитие на България (ИПИ 2022).

В Европейската програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост се поставят амбициозни, количествено измерими цели, според които към 2025 г. делът на участниците в обучение в период от 12 месеца възрастни трябва да се увеличи с 32 %, този на нискоквалифицираните възрастни – с 67 %, на безработните възрастни – с 82 %, а на възрастните, притежаващи поне основни цифрови умения – с 25% (ЕК 2020).

Декларацията от Оснабрюк дефинира нови политически действия за периода 2021 – 2025 г. в допълнение към препоръката на Съвета относно професионалното образование и обучение за преход към цифрова и зелена икономика (Osnabruck Declaration 2020). Декларацията определя отличното и приобщаващо европейско ПОО като еднакво необходимо за конкурентоспособността на европейските предприятия и за добре функциониращ европейски пазар на труда. Тя се фокусира върху четири основни области за периода 2021 – 2025 г.

1. Устойчивост и високи постижения чрез качествено, приобщаващо и гъвкаво професионално образование и обучение.

2. Установяване на култура на учене през целия живот, подчертаваща значението на продължаващото професионално обучение и цифровизацията.

3. Създаване на устойчивост на зелената икономика чрез професионално образование и обучение.

4. Европейско пространство за образование и обучение и международно измерение на професионалното образование и обучение.

Продължаващото професионално обучение (ППО) на практика довършва подготовката на специалистите и я адаптира към нуждите на пазара на труда. Обученията се инициират както от самите работодатели, така и от потенциалните работещи и заетите. Продължаващото обучение и обучението, ориентирано към пазара на труда, са основен инструмент за подобряване интегрираното и устойчиво развитие на човешките ресурси в организациите. При съвременното непрекъснато учене, съобразено с новите тенденции и изисквания на икономическата среда, от изключителна важност е да се изследват потребностите на заетите по отношение на необходимостта им от обучение и развитие на техните знания и умения (Ivanova & Obretenova, 2018). Целите на ППО са свързани с възможността работната сила да:

- подобри или осъвремени знанията и/или уменията си (квалификация);
- придобие нови умения (преквалификация);
- продължи личностното или професионалното си развитие (учене през целия живот).

Европейският център за развитие на професионалното обучение публикува мащабно проучване на ефектите върху пазара на труда не само от професионалното средно образование, но и от това, организирано от работодателите за техните работници (Cedefop 2011). Докладът заключава, че ползите от ПОО се проявяват на микро-, мезо- и макрониво при наличие на силна взаимозависимост между положителните ефекти на отделните нива, като резултатите, възникващи на индивидуално, организационно и обществено ниво, трябва да бъдат разбирани като преплетени и сложни. Налице са икономически ползи от ПОО, свързани с положително въздействие върху заплатите, заетостта, мобилността и възможностите за работа и за намаляване на безработицата. Ползите за предприятията се изразяват в положително въздействие върху производителността, иновациите, заетостта, растежа и организационната култура. ПОО може да играе важна роля за подобряването на икономическите условия в необлагодетелстваните региони и чрез намаляване на несъответствието между уменията на работниците и изискванията на предприятията. Всичко това води както до по-висок икономически растеж, така и до по-високо благосъстояние (ИПИ 2015). Като цяло, ППО дава предимства на все повече хора, прави работата на предприятията все по-ефективна и съдейства за по-висок икономически растеж (ИПИ 2015).

ППО в България се регламентира чрез няколко нормативни акта, които засягат различните аспекти от същността му. Това са Кодексът на труда (КТ), Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), Законът на професионалното образование и обучение (ЗПОО), Законът за висшето образование (ЗВО), Законът за занаятите (ЗЗ). ППО в страната се извършва от обучаващи институции, функциониращи в системата на формалното образование и обучение, и от институции, осъществяващи неформално обучение. Те включват: професионалните училища, професионалните гимназии, професионалните колежи; центровете за професионално обучение (ЦПО), които са юридически лица, получили лиценз от НАПОО за осъществяване на професионално обучение; центровете за информация и професионално ориентиране (ЦИПО); централната и местната администрация – министерства, общини; организациите на работодатели; организациите на работници и служители; отделните работодатели, като за обучение на собствените си служители предприятията извършват неформално продължаващо професионално обучение под формата на курсове, семинари, конференции и други.

Обучението е разделено от М. Атанасова на обучение за получаване на образование и обучение за усъвършенстване на вече получените знания, умения и нагласи (Atanasova 1997). Обучението за получаване на образование е основна задача на държавата, а обучението за обогатяване на знания, умения и нагласи е основна задача на иновативните предприятия. Под обучение и развитие на служителите се разбира планиране и действия на предприятието за обучение на работниците, свързани с изпълнението на работните задачи по типово поведение.

Във всяко предприятие съществуват индикатори за потребността от обучение, които показват необходимостта от продължаващо професионално обучение. ППО са обучаващи мероприятия или дейности, които имат за цел развитието или усъвършенстването на съществуващите знания и придобиването на нови квалификации. ППО се финансира изцяло или частично от предприятията за техните служители, които са на трудов договор или имат придобивки (печелят) от работата си за предприятието (например семейни или случайни работници). Към мероприятията и дейностите по ППО се отнасят курсовете по ППО и други форми на обучение. Курсовете са вътрешни, ако са организирани и провеждани от самото предприятие, и външни, ако се организират и провеждат от външни организации.

2. ППО в България – аналитични аспекти

Анализът на количествените параметри, измерващи процесите на ППО и тяхната динамика в България, има голямо значение за обективното оценяване на тези процеси и тяхното адекватно планиране. С оглед целта на настоящата разработка изследването е насочено към анализ на някои основни показатели, характеризиращи важни аспекти на продължаващото професионално обуче-

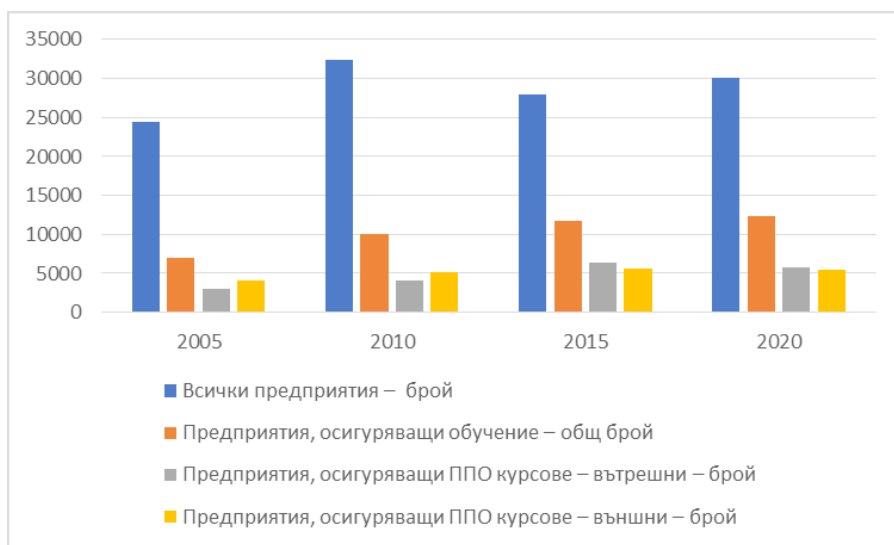
ние на заетите лица. Обърнато е специално внимание и върху някои сравнителни характеристики на процесите в България спрямо страните от ЕС.

Съществена важност в този контекст представлява анализът на броя и относителния дял на предприятията, осигуряващи обучение (таблица 1).

Таблица 1. Предприятия, осигуряващи обучение в България за 2005 – 2020 г.¹

Година	Всички предприятия – брой	Предприятия, осигуряващи обучение					
		общо		В т.ч. по тип обучение			
				ППО курсове – вътрешни		ППО курсове – външни	
		брой	отн. дял (%)	брой	отн. дял (%)	брой	отн. дял (%)
2005	24483	7016	28,7	3000	12,3	4099	16,7
2010	32335	10084	31,2	4039	12,5	5100	15,8
2015	27960	11793	42,2	6355	22,7	5639	20,2
2020	30 161	12 405	41,1	5 707	18,9	5 396	17,9

Източник: НСИ. Предприятия, организирани ППО
<https://nsi.bg/bg/content/3520/предприятия-организирано-ппо> Retrieved 30.09.2022



Източник: Таблица 1

Фигура 1. Брой предприятия осигуряващи обучение за периода 2005 – 2020 г.

Данните в таблица 1 показват, че за периода 2005 – 2015 г. броят и относителният дял на предприятията в България, осигуряващи обучение на заетите в тях лица, нараства. През 2020 г. броят на тези предприятия се увеличава с 612, или с 5,19 %, делът им намалява незначително с 1,1 %, което се дължи на факта, че общият брой на всички предприятия нараства изпреварващо с 2201, или с 7,87 %. Докато за 2005 г. и 2010 г. са по-високи броят и делът на предприятията, организирани външни ППО курсове, то за 2015 г. и 2020 г. се констатира обратното – по-висок брой и дял на тези, организирани вътрешни ППО курсове. Интерес представлява и сравнителният анализ по този показател на данните за България и за останалите страни в ЕС². Относителният дял на предприятията, осигуряващи обучение за ЕС – 28 страни (настоящите страни членки и Обединеното кралство), е 72,6 %, като лидери в това отношение са Латвия с 99,9 %, Швеция с 93,1 %, Чехия с 90,6 %. Само за Гърция (21,7 %) и за Румъния (26,7 %) показателят е с по-ниска стойност от тази за България, като съпоставими с нашата страна са стойностите за Унгария и Полша.

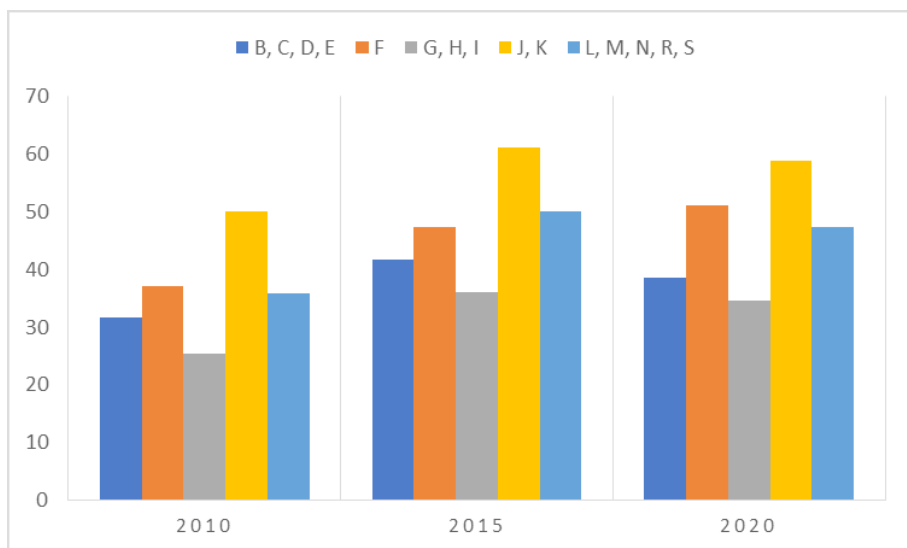
Конкретизираща информация относно относителния дял на предприятията, осигуряващи обучения за периода 2010 – 2020 г. по отделни икономически дейности, е представена в таблица 2 и на фигура 2.

Таблица 2. Относителен дял (%) на предприятия, осигуряващи обучение по икономически дейности за 2010 – 2020 г.

Група по КИД-2008 ³ /година	2010	2015	2020
B, C, D, E	31,7	41,8	38,6
F	37,1	47,4	51,0
G, H, I	25,3	36,1	34,6
J, K	50,1	61,2	58,8
L, M, N, R, S	35,8	50,1	47,4

Източник: НСИ. Предприятия, организирани ППО
<https://nsi.bg/bg/content/3520/предприятия-организиращи-ппо> Retrieved 30.09.2022

От данните се вижда, че за 2010 – 2020 г. най-висок е относителният дял на предприятията, осигуряващи обучения от групи икономически дейности „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти“, „Далекосъобщения“, „Финансови и застрахователни дейности“, а най-нисък – от „Търговия“, „Ремонт на автомобили и мотоциклети“, „Транспорт, складиране и пощи“, „Хотелиерство и ресторантьорство“. Понижението на стойностите на показателя за 2020 г. (с изключение на сектор „Строителство“) отново се дължи на изпреварващото нарастване на общия брой на предприятията в сравнение с броя на тези, осигуряващи обучения.



Източник: Таблица 2

Фигура 2. Относителен дял (%) на предприятия, осигуряващи обучение по икономически дейности за 2010 – 2020 г.

Следващ аспект на изследването е анализът на данните относно предприятията, осигуряващи обучение според броя на заетите в тях (таблица 3).

Таблица 3. Относителен дял на предприятия, осигуряващи обучение в България, по групи предприятия според броя на заетите в тях за 2005 – 2020 г.

Година	Относителен дял на предприятия, осигуряващи обучение (%)		
	10 – 49 заети	50 – 249 заети	над 250 заети
2005	23,7	44,0	61,4
2010	26,7	49,4	79,9
2015	38,2	56,2	78,0
2020	37,3	55,0	78,9

Източник: НСИ. Предприятия, организирани ППО

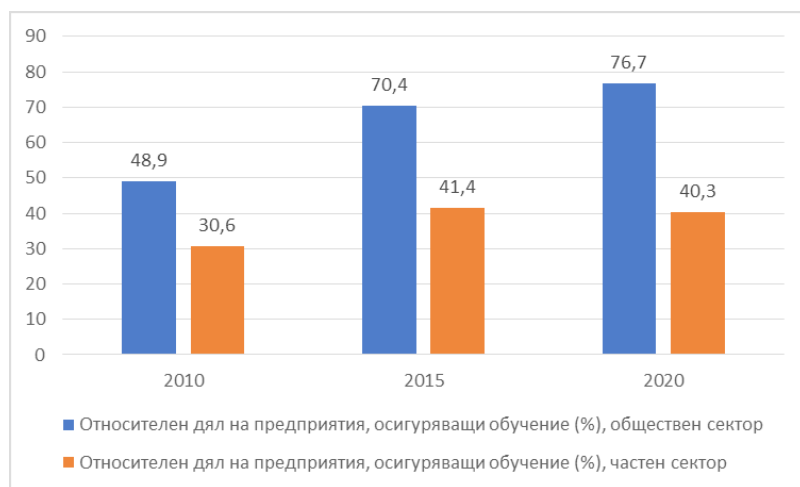
<https://nsi.bg/bg/content/3520/предприятия-организиращи-ппо>; Eurostat. Enterprises providing training by type of training and size class - % of all enterprises. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvt_01s&lang=en Retrieved 02.10.2022

На база на данните в таблица 3 се установява, че за целия период сред предприятията, осигуряващи обучение, най-висок е дялът на групата предприятия-

тия с брой на заетите над 250 души, а най-малък – на групата предприятия с 10 – 49 заети. В динамичен порядък за периода 2005 – 2015 г. в групите с 10 – 49 и 50 – 249 заети делът на предприятията, осигуряващи обучение, нараства съответно с 61,18 % и с 27,73 %, докато през 2020 г. е налице макар и незначително намаление. За предприятията с брой на заетите над 250 души нарастването през 2020 г. е с 28,50 %, а в рамките на периода 2010 – 2020 г. се наблюдават разнопосочни, несъществени колебания. Увеличаването на дела на предприятията, осигуряващи обучение с най-малък и среден брой на заетите, е позитивен процес, вземайки под внимание факта, че към 2020 г. те съставляват съответно 82,04 % и 15,39 % от общия брой предприятия в България, докато тези с над 250 заети са 2,57%.

В сравнителен план, България изостава съществено и по този показател спрямо стойностите както за ЕС – 27, така и спрямо водещите страни членки. За ЕС – 27 през 2005 г. за групата 10 – 49 заети делът на осигурилите обучение предприятия е 50,7 %, за групата 50 – 249 заети е 75,5 %, а за групата над 250 заети е 89,6 %. Респективно данните за 2010 г. са съответно 59,8 %, 78,7 % и 92,3 %, а за 2015 г. – 66,9 %, 84,3 % и 95 %. И по отношение на динамиката на показателя се вижда, че за ЕС – 27 той нараства със значително по-бързи темпове, отколкото в нашата страна.

Съществено значение има и анализът на относителния дял на предприятията, осигуряващи обучение, в зависимост от формата на собственост върху капитала (фигура 3). Вижда се, че делът на предприятията, организирани обучение,



Източник: НСИ. Предприятия, организирани ППО

<https://nsi.bg/bg/content/3520/предприятия-организирано-ппо> Retrieved 03.10.2022

Фигура 3. Предприятия, осигуряващи обучение според формата на собственост върху капитала за 2010 – 2020 г.

в общественния сектор е значително по-висок от този на предприятията в частния сектор. През 2010 г. разликата между двата сектора е 18,3 %, през 2015 г. нараства до 29 %, а през 2020 г. достига 36,4 %. Следователно в рамките на периода 2010 – 2020 г. изоставането на дела на частните предприятия, осигуряващи обучения, се ускорява съществено, което е негативен процес. По отношение на динамиката на стойностите на показателя вътре в общественния сектор увеличението през 2015 г. спрямо 2010 г. е значително – с над 21 %, а през 2020 г. – с 8,95 % спрямо 2015 г. В предприятията от частния сектор през 2015 г. се отбелязва ръст от 10,8 % спрямо 2010 г., който обаче е наполовина по-малък от този в общественния сектор, а през 2020 г. има намаление с 2,66 % спрямо 2015 г.

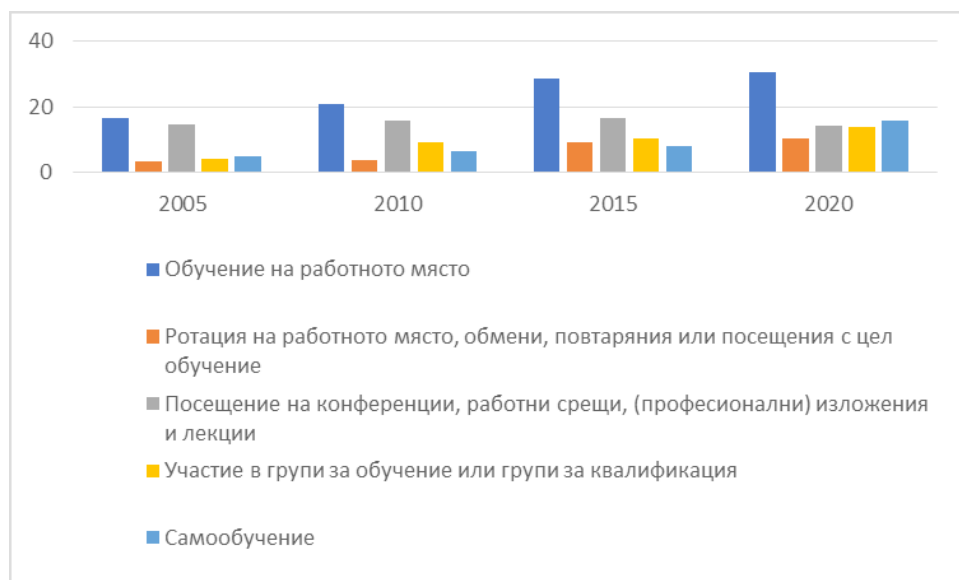
Формите на обучение на работниците и служителите, които работодателите използват, са друг съществен аспект на изследването, като данните за периода 2005 – 2020 г. са представени в таблица 4.

Таблица 4. Предприятия, предлагащи други форми на ППО през 2005 – 2020 г.

Година	Всички предприятия – брой	В т.ч. предлагащи следните други форми на обучение:									
		Обучение на работното място		Ротация на работното място, обмени, повтаряния или посещения с цел обучение		Посещение на конференции, работни срещи, (професионални) изложения и лекции		Участие в групи за обучение или групи за квалификация		Само-обучение	
		брой	отн. дял (%)	брой	отн. дял (%)	брой	отн. дял (%)	брой	отн. дял (%)	брой	отн. дял (%)
2005	24483	4061	16,6	834	3,4	3618	14,8	1035	4,2	1210	4,9
2010	32335	6788	21	1226	3,8	5105	15,8	3035	9,4	2178	6,7
2015	27960	8041	28,8	2577	9,2	4625	16,5	2970	10,6	2330	8,3
2020	30161	9294	30,8	3107	10,3	4350	14,4	4149	13,8	4837	16,0

Източник: НСИ. Организираны мероприятия за ППО
<https://nsi.bg/bg/content/3522/организираны-мероприятия-за-ппо> Retrieved 03.10.2022

Видно е, че в рамките на периода съотношението между различните форми на обучение се променя в различни посоки и с различни темпове. С най-висок дял е методът „Обучение на работното място“, като стойността му нараства от 16,6 % (2005 г.) до 21 % (2010 г.), 28,8 % (2015 г.) и 30,8 % през 2020 г., т.е. за периода относителният дял на този метод се повишава с 85,54 %. На следващо място до 2015 г. вкл. като форма на обучение, прилагана от работодателите е „Посещение на конференции, работни срещи,



Източник: Таблица 4

Фигура 4. Относителен дял на предприятия, предлагащи други форми на ППО през 2005 – 2020 г.

(професионални) изложения и лекции“, като към 2020 г. делът му е 14,4 %. Тази форма е с устойчив дял за периода, който не бележи съществена динамика. Третият по предпочитания начин за обучение до 2015 г. вкл. е „Участие в групи за обучение или групи за квалификация“, като делът му към 2020 г. е 13,8 %. При този метод се наблюдава постоянно и съществено нарастване – от едва 4,2 % от предприятията, използвали тази форма през 2005 г., до 13,8 % през 2020 г., което е увеличение с 228,57 %. Следващият начин, който прилагат предприятията, е „Ротация на работното място, обмени, повтаряния или посещения с цел обучение“, с относителен дял от 3,4 % през 2005 г. до 10,3% от 2020 г., като нарастването за периода е с 202,94 %. Формата на обучение с най-малко използване за 2005 – 2015 г. е т.нар. „Самообучение“, но през 2020 г. относителният му дял достига 16,0 %, което го поставя на второ място по относителен дял, а нарастването е с 226,53 % спрямо 2005 г., което би могло да е свързано и с ограниченията по време на пандемията от COVID-19.

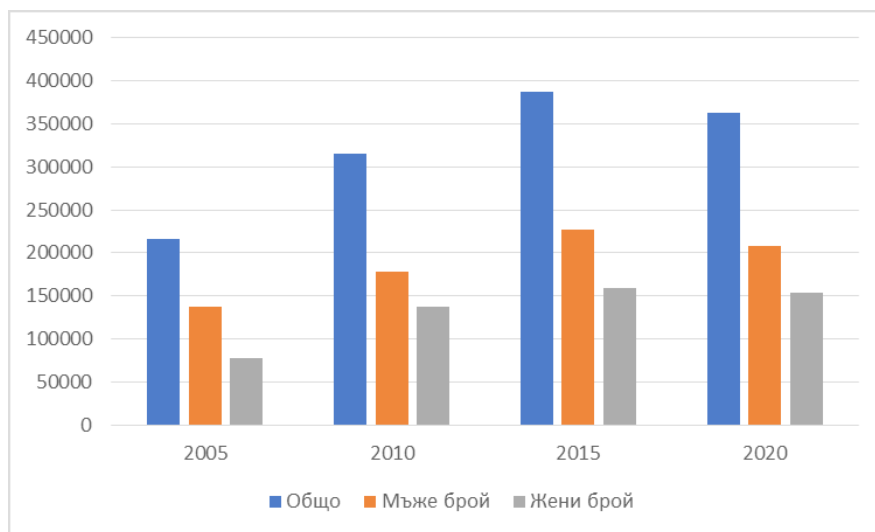
Съществен интерес представлява и детайлният анализ на броя на участниците в курсове за ППО, както и тяхната структура по пол (таблица 5 и фигура 5).

От данните в таблица 5 и фигура 5 се вижда, че в рамките на периода 2005 – 2015 г. както общият брой на участниците в курсове за ППО, така и този на жените и на мъжете устойчиво нараства. През 2020 г. участниците

Таблица 5. Участници в курсове за ППО през 2005 – 2020 г.

Година	Общо	Мъже		Жени	
		Брой	Отн. дял (%)	Брой	Отн. дял (%)
2005	215527	137705	63,9	77822	36,1
2010	315908	178086	56,4	137822	43,6
2015	386858	227510	58,8	159348	41,2
2020	362550	208382	57,5	154168	42,5

Източник: НСИ. Участници в мероприятия за ППО
<https://nsi.bg/bg/content/3524/участници-в-мероприятия-за-ппо>, Retrieved 04.10.2022

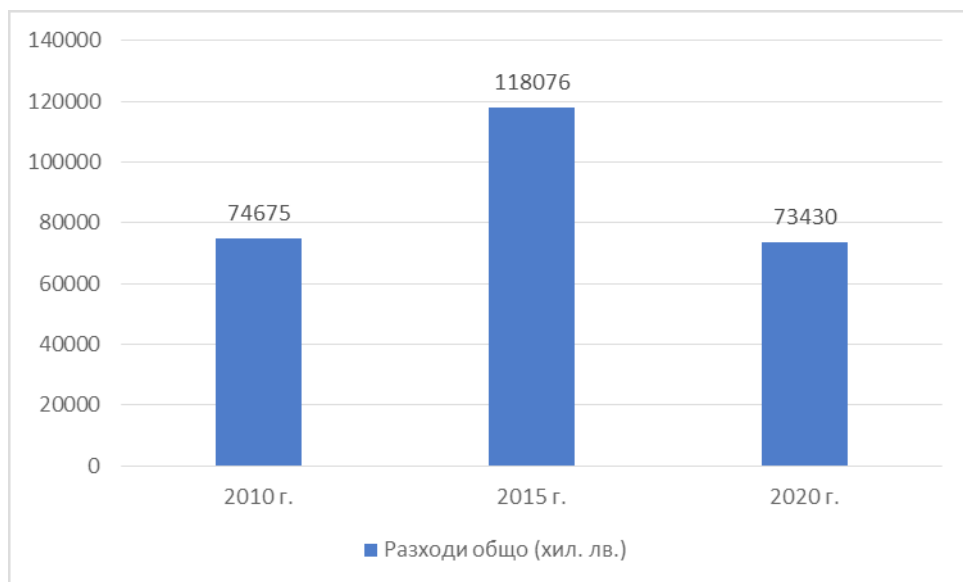


Източник: Таблица 5

Фигура 5. Участници в курсове за ППО през 2005 – 2020 г.

намаляват, като е вероятно това да се дължи на рестрикциите, наложени поради пандемията от COVID-19. За целия период 2005 – 2020 г. броят, респ. относителният дял на мъжете участници в курсове за ППО е значително по-висок от този на жените, като разликата е най-голяма през 2005 г. (59 883 души, респ. 27,8 %).

ППО на заетите лица е свързано и с разходите на бизнеса за неговото финансиране (фигура 6).



Източник: НСИ. Разходи за обучение в ППО курсове
<https://nsi.bg/bg/content/3528/разходи-за-обучение-в-ппо-курсове>, Retrieved
 04.10.2022

Фигура 6. Общи разходи за ППО курсове на предприятията за 2010 – 2020 г.

Общият размер на разходите за обучение, които работодателите са направили през 2015 г., е с 58,12 % по-висок спрямо 2010 г., докато през 2020 г. разходите са най-ниски в рамките на периода, което отново вероятно е свързано с наложените от COVID-19 ограничения.

Заклучение

Резултатите от направеното в настоящата разработка изследване позволяват да се направят някои обобщени изводи.

1. Огромното социално-икономическо значение на ППО поставя създаването, поддържането и развитието на системи, осигуряващи неговата достъпност и високо качество, във важен политически приоритет за страните от ЕС и в частност за България. Тази политическа ангажираност във всяка отделна страна се проявява чрез използването на различни подходи, методи, форми и т.н. за организиране, провеждане и оценяване на ППО от страна на предприятията като стопански субекти. В крайна сметка, многообразните процеси на ППО водят до реализиране на определени резултати, които имат динамични количествени, структурни и качествени характеристики, измервани с различни показатели.

2. ППО е важен инструмент за разрешаване на един от основните проблеми на пазара на труда, а именно несъответствието между реалните потребности на този пазар от човешки ресурси с необходимите знания, практически умения и компетентности и наличните такива. Чрез провеждането на ППО се създават предпоставки за поддържане и устойчиво повишаване качеството на човешките ресурси, адекватно на променящите се изисквания и очаквания на бизнеса. Създавайки възможности за повишаване качеството на човешките ресурси, ППО се превръща в косвен фактор за стопански растеж, за развитие на икономика, основана на знанието, и за повишаване на социалния просперитет и благополучие на обществата и на всеки отделен човек.

3. Предприятията, които организират и провеждат курсове за ППО на своите работници и служители, са с твърде нисък относителен дял в общия брой предприятия в сравнение със средното равнище за страните от ЕС и в още по-голяма степен спрямо държавите членки, които имат най-добри резултати. Същевременно за целия изследван период броят и относителният дял на предприятията в България, осигуряващи обучение на заетите в тях лица, нараства. Констатира се постепенна промяна на вида на обученията, като се повишават броят и делът на предприятията, организирани вътрешни ППО курсове. Въпреки тези позитивни процеси обаче България все още е сред държавите в ЕС, заемащи последните три места по отношение на дела на предприятията, осигуряващи обучения. Това поставя сериозни предизвикателства както пред ръководствата на предприятията, така и пред институционалните субекти, които имат правомощия, задължения, отговорности и функции в полето на ППО. Необходимо е провеждането на целенасочена държавна политика, съдържаща конкретни мерки за стимулиране и подпомагане на бизнеса за увеличаване броя и честотата на ППО обучения и повишаване на тяхното качество и ефективност.

4. В рамките на изследвания период групи икономически дейности „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти“, „Далекосъобщения“, „Финансови и застрахователни дейности“ заемат лидерска позиция по отношение на относителния дял на осигуряващите обучения предприятия. На последно място са групите „Търговия“, „Ремонт на автомобили и мотоциклети“, „Транспорт, складиране и пощи“, „Хотелиерство и ресторантьорство“. В динамичен порядък се констатира положителен процес на увеличаване дела на обучаващите предприятия в отделните групи икономически дейности.

5. За целия период най-висок е делът на предприятията, осигуряващи обучение с брой на заетите над 250 души, а най-нисък – на тези с 10 – 49 заети. Констатира се позитивна промяна, свързана с увеличаването на дела на предприятията, осигуряващи обучение с най-малък и среден брой на заетите. Същевременно и в това отношение България бележи голямо изоставане спрямо средните стойности за ЕС и водещите държави в него.

6. Констатира се съществена разлика между дела на предприятията, организирани обучения, от общественния сектор и на тези от частния сектор. В рамките на периода частните предприятия не само са със значително по-нисък дял, но е налице и негативен процес на ускорено нарастване на разликата между двата сектора.

7. В рамките на изследвания период предприятията прилагат различни форми на обучение, като дялът на тези форми се изменя разнопосочно и в различен размер. Прави впечатление, че през 2020 г. формата „Самообучение“ заема второ място по относителен дял, който бележи повече от двукратно нарастване. Интерес представлява дали и в бъдеще тази предизвикана от независеща от бизнеса външна причина (COVID-19) промяна ще остане устойчива и тази форма ще запази, респ. ще увеличи своя относителен дял.

8. Общият брой на участниците в курсове за ППО, броят на участниците жени и съответно мъже устойчиво нараства за периода 2005 – 2015 г. Намалението на участниците през 2020 г. вероятно е причинено от ограниченията, свързани с пандемията от COVID-19. Констатира се много съществена, в полза на мъжете, разлика в броя и относителния дял на участниците в курсове за ППО. Това поставя жените в неблагоприятно положение по отношение на възможностите за повишаване на техните знания, умения, компетентности и квалификация, а следователно и за перспективите им за професионално и кариерно развитие.

9. Направените от бизнеса разходи за обучение се увеличават през 2015 г. и достигат най-ниската си стойност през 2020 г., когато разходите са най-ниски в рамките на изследвания период, което е обяснимо с COVID-19 рестрикциите.

От изводит в проучването следва да се направи обобщението, че по отношение на ППО България заема незавидни позиции в рамките на ЕС. По показателите, по които се отбелязва прогрес, той не е достатъчно значителен, а процесът на позитивни промени е твърде бавен. Повечето мерки, насочени към промяна на тази негативна ситуация, изискват устойчивост в тяхното прилагане и биха дали очакваните благоприятни резултати в сравнително дългосрочна перспектива. Реализирането на качествено ППО е постижимо чрез активно и отговорно включване в процеса на всички заинтересовани страни – работодатели, работници и служители и държавни институционални субекти.

БЕЛЕЖКИ

1. Към периода на изследването данните за 2020 г. са последните публикувани от НСИ данни.
2. Към периода на изследването данните за 2015 г. са последните публикувани от Eurostat данни.

3. В, С, D, Е – Добивна промишленост; Преработваща промишленост; Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива; Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъците и възстановяване

F – Строителство

G, H, I – Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети; Транспорт, складиране и пощи; Хотелиерство и ресторантьорство

J, K – Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения; Финансови и застрахователни дейности

L, M, N, R, S – Операции с недвижими имоти; Професионални дейности и научни изследвания; Административни и спомагателни дейности; Култура, спорт и развлечения; Други дейности.

ЛИТЕРАТУРА

АТАНАСОВА, М., 1997. *Подбор и обучение на персонал*. София: Тракия-М.

БОГДАНСКА, Д., 2013. Ролята на професионалното обучение за конкурентоспособен мебелен сектор. *Икономика и управление*, Т. 9, №4, с. 38 – 44.

ВЕЛЕВА, Р., 2015. Политики в областта на ученето през целия живот на Република България и Европейския съюз. *Стратегии на образователната и научната политика*, Т.23, №5, с. 493 – 509.

ДИМИТРОВА, Е., 2021. Развитие на професионалното образование и обучение до 2025 г. в контекста на европейската програма за уменията. *Професионално образование*, Т.23, №4, с. 335 – 343.

ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ. Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост, Брюксел, 2020 [viewed 20 September 2022]. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>

ЕВРОПЕЙСКИ СЪВЕТ. Резолюция на Съвета относно Стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на Европейското пространство за образование и отвъд него (2021 – 2030 г.), 2021 [viewed 17 September 2022]. Available from: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=BG)

ИВАНОВА, Д.; ОБРЕТЕНОВА, Т., 2018. Устойчиво развитие на продължаващото обучение в горския сектор. *Управление и устойчиво развитие*, Т.71, №4, pp. 51 – 57.

ИНСТИТУТ ЗА ПАЗАРНА ИКОНОМИКА. Професионално образование и заетост. Предимства, слабости, възможности и опасности,

- 2015 [viewed 14 September 2022]. Available from: <https://ime.bg/var/images/VocationalEducation-Employment.pdf>.
- ИНСТИТУТ ЗА ПАЗАРНА ИКОНОМИКА. Образование и заетост. Индекс на съответствието между професионалното образование и профила на икономиката, 2022 [viewed 14 September 2022]. Available from: https://ime.bg/var/images/Education_Employment_Index_240222.pdf.
- ЙОЧЕВА, Г., 2022. *Управленски решения на заетостта в промишлеността*. Благоевград: Издателство на Колеж по туризъм.
- КАЗАКОВ, А., 2008. *Човешкият капитал: Концептуална рамка и функционална методология*. София: Стопанство.
- МАРИНОВ, А., 2005. Развитие на човешките ресурси чрез дистанционно он-лайн обучение. *Икономика и управление*, Т.1, №4, с. 100 – 107.
- МОН. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година [viewed 14 September 2022]. Available from: file:///C:/Users/user/Downloads/strategy_LLL_2014_2020.pdf.
- МОН. Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021 – 2030) [viewed 17 September 2022]. Available from: <file:///C:/Users/user/Downloads/21pr013.2pr.pdf>
- МОН. Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015 – 2020 г. [viewed 14 September 2022]. Available from: file:///C:/Users/user/Downloads/Strategia_POO_.pdf.
- НАЦИОНАЛЕН ЕКИП ПО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В БЪЛГАРИЯ. Пътят на професионалното образование и обучение, очертан в европейски документи [viewed 18 September 2022]. Available from: http://ecvet.hrdc.bg/wp-content/uploads/2022/08/VET_brochure_2022.pdf
- СТЕФАНОВА, А. & СТЕФАНОВ, С., 2013. Мястото на неформалното обучение в ученето през целия живот. *Икономика и управление*, Т. 9, № 2, с. 66 – 68.
- ЦВЕТАНСКА, С., ДИМИТРОВА, Е. & МИХАЙЛОВА, И., 2020. Европейски политики и инструменти в професионалното образование и обучение, ориентирани към развитие на умения. *Професионално образование*, Т.22, № 6, с. 597 – 610 .
- EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (Cedefop). „The benefits of vocational education and training“, Research paper № 10. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011 [viewed 18 September 2022]. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/5510_en.pdf.

- OSNABRÜCK DECLARATION on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies, 2020 [viewed 28 September 2022]. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf.
- ZENCAKA, A., SENFELDE, M., 2018. Competitive vocational education – the main influencing factor for the national economic development. *Management and sustainable development*, vol.69, no.2, pp. 39 – 44.

REFERENCES

- ATANASOVA, M., 1997. *Podbor i obuchenie na personal*. Sofia: Trakia-M.
- BOGDANSKA, D., 2013. Roliata na profesionalното обучение za konkurentosposoben mebelen sektor. *Ikonomika i upravlentie*, vol.9, no. 4, pp. 38 – 44.
- DIMITROVA, E., 2021. Razvitie na profesionalното obrazovanie i obuchenie do 2025 g. v konteksta na evropejskata programa za umeniata. *Vocational Education Journal*, vol. 23, no. 4, pp 335 – 343. DOI: 10.53656/voc21-4.1razv.
- EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (Cedefop). „The benefits of vocational education and training“, Research paper № 10. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011 [viewed 18 September 2022]. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/5510_en.pdf.
- EVROPEJSKA KOMISIJA. Evropejska programa za umeniia za postigane na ustojchiva konkurentosposobnost, socialna spravedlivost i izdryzhlivost, Briksel, 2020 [viewed 20 September 2022]. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>.
- EVROPEJSKI SYVET. Rezoliuciia na Syveta odnosno strategicheska ramka za evropejsko sytrudnichestvo v oblastta na obrazovaniето i obuchenieto s ogleđ na evropejskoto prostranstvo za obrazovanie i otvyd nego (2021 – 2030 g.), 2021 [viewed 17 September 2022]. Available from: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=BG).
- INSTITUT ZA PAZARNA IKONOMIKA. Profesionalno obrazovanie i zаетost. Predimstva, slabosti, vyzmozhnosti i opasnosti, 2015 [viewed 14 September 2022]. Available from: <https://ime.bg/var/images/VocationalEducation-Employment.pdf>.
- INSTITUT ZA PAZARNA IKONOMIKA. Obrazovanie i zаетost. Indeks na syotvetstviето mezhdu profesionalното obrazovanie i profila na ikonomikata, 2022 [viewed 14 September 2022]. Available from: https://ime.bg/var/images/Education_Employment_Index_240222.pdf.

- IVANOVA, D.; OBREtenova, T., 2018. Ustojchivo razvitie na prodylzhavashtoto obuchenie v gorskiia sektor. *Upravlenie i ustojchivo razvitie*, vol. 71, no. 4, pp. 51 – 57.
- KAZAKOV, A., 2008. *Choveshkiiat kapital: Konceptualna ramka i funkcionalna metodologiia*. Sofia: Stopanstvo.
- MARINOV, A., 2005. Razvitie na choveshkite resursi chrez distancionno on-lajn obuchenie. *Ikonomika i upravlenie*, vol. 1, no. 4, pp. 100 – 107.
- MON. Nacionalna strategiia za uchene prez celiia zhivot za perioda 2014–2020 godina [viewed 14 September 2022]. Available from: file:///C:/Users/user/Downloads/strategy_LLL_2014_2020.pdf.
- MON. Strategicheska ramka za razvitie na obrazovaniето, obuchenieto i ucheneto v Republika Bylgariia (2021 – 2030) [viewed 17 September 2022]. Available from: file:///C:/Users/user/Downloads/21pr013.2pr.pdf
- MON. Strategiia za razvitie na profesionalното образование i obuchenie v Republika Bylgariia za perioda 2015 – 2020 g. [viewed 14 September 2022]. Available from: file:///C:/Users/user/Downloads/Strategia_POO_.pdf.
- NACIONALEN EKIP PO PROFESIONALNO OBRAZOVANIE I OBUCHENIE V BULGARIIA. Pytiat na profesionalното образование i obuchenie, ochertan v evropejski dokumenti [viewed 18 September 2022]. Available from: http://ecvet.hrdoc.bg/wp-content/uploads/2022/08/VET_brochure_2022.pdf.
- OSNABRÜCK DECLARATION on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies, 2020 [viewed 28 September 2022]. Available from: https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf.
- STEFANOVA, A. & STEFANOV, S., 2013. Miashtoto na neformalното obuchenie v ucheneto prez celiia zhivot. *Ikonomika i upravlenie*, vol. 9, no. 2, pp. 66 – 68.
- TZVETANSKA, S., DIMITROVA, E. & MIHAJLOVA, I., 2020. Evropejski politiki i instrumenti v profesionalното образование i obuchenie, orientirani kym razvitie na umeniia. *Profesionalno obrazovanie*, vol. 22, no. 6, pp. 597 – 610.
- YO CHEVA, G., 2022. *Upravlenski resheniia na zaetostta v promishlenostta*. Blagoevgrad: Izdatelstvo na Kolezh po turizym.
- VELEVA, R., 2015. Lifelong Learning Policies of the Republic of Bulgaria and the European Union. *Strategii na obrazovatelната i nauchната politika - Strategies for Policy in Science and Education*, vol. 23, no. 5, pp. 493 – 509.
- ZENCAKA, A., SENFELDE, M., 2018. Competitive vocational education – the main influencing factor for the national economic development. *Management and sustainable development*, vol. 69, no. 2, pp. 39 – 44.

CONTINUING VOCATIONAL TRAINING IN BULGARIA – MAIN ASPECTS AND CHARACTERISTICS

Abstract. The modern economy has a number of characteristics, one of which is the highly dynamic structural changes in the labor market. As a result, enterprises and organizations are faced with serious current problems and future challenges, related to access to the human resources they need with a level of knowledge, professional skills and competences adequate to the objective needs. This places as a strategic priority the formation, maintenance and development of human resources corresponding to the requirements and expectations of the business. Continuing Vocational Training (CVT) is a major tool for realizing this priority. The main purpose of the paper is to investigate the main aspects and characteristics of the CVT in Bulgaria during the period 2005 – 2020. The research methods used are the method of analysis and synthesis, statistical methods, graphic method, etc. The main research results are: the derived quantitative characteristics of the CVT; the general conclusions made regarding the state and dynamics in the development of the CVT in Bulgaria, incl. in comparison to EU countries.

Keywords: human resources; education; enterprises; continuing vocational training

✉ **Dr. Rayna Dimitrova, Assoc. Prof.**

ORCID iD 0000-0002-3098-1976

Faculty of Economics

South-West University

Blagoevgrad, Bulgaria

E-mail: rayna_dim@swu.bg