

## УСЛОВИЯ И СПЕЦИФИКИ В МЕЖДУНАРОДНИТЕ КОНКУРСИ ЗА АКАДЕМИЧНА ЗАЕТОСТ

**Д-р Александър Димитров, д-р Веселина Любомирова**  
*Университет за национално и световно стопанство*

**Резюме.** Пазарът за академични кадри в Европа и по света е все по-динамичен и конкурентен като предлагане на позиции и изисквания към кандидатите. Конкурсите са публични и международни. Целта е да се очертаят параметрите на тези тенденции. Изискванията и условията за наемане на академични кадри в международен план не са често обект на дебат у нас и статията има задачата да отговори на този дефицит. Това е постигнато чрез извадка от международни обяви за академични длъжности за периода 2021 – 2022 година и последващ емпиричен, сравнителен и контент анализ на информацията от тях. В резултат са изведени актуалните характеристики на международния академичен пазар на труда чрез 105 обяви на 91 университета от 6 континента, включващи 128 конкурса. Използваните данни са от едно научно направление („Политически науки“), за да е възможна по-висока сравнимост на резултатите.

**Ключови думи:** висше образование; академична заетост; академичен пазар на труда; академични длъжности; политически науки

### **Въведение**

Международната научна видимост все повече увеличи конкуренцията между изследователски звена и отделни учени. Настоящото изследване представя актуална емпирична картина на международния академичен пазар на труда. Малко изследвания са правени в областта. Рейтингите на университети са зависими от научното качество, неговата публичност и международна конкурентост. Това създава още една важна причина университетите да разширяват търсенето и достъпа си до академични кадри. Университетите от национални стават все по-отворени и се интернационализират. Поставят си цели за брой учащи от други държави, развиват се учебни програми специално за тях. Следващата стъпка в такава политика е търсене на чуждестранни преподаватели, като в скандинавските държави са близо 25% от заетите академични кадри в някои университети (Afonso 2015). Тази ситуация създава

условия за нов академичен пазар на труда – международен и виртуален. Международният академичен пазар на труда е по-унифициран по отношение на правила и практики в сравнение с националните. Въпреки динамичното му развитие през последните години и обособяването му като отделно понятие, все още остава слабо изследван. Международният академичен пазар на труда е виртуален в техническо отношение, защото конкурсите се публикуват в академични социални мрежи, в други онлайн социални платформи за професионално развитие, в интернет страници на международни научноизследователски организации. Различни университети публикуват наръчници за млади изследователи и постдокторанти със стратегии и подходи за позициониране и успех на международния академичен пазар на труда (Нау 2017).

Един международен европейски проект изследва в сравнителен план нормативната рамка и възнагражденията за академични длъжности в Европа, вкл. България, но в рамките на националните процедури и практики<sup>1</sup>. Друг голям международен проектен консорциум изследва спецификите на академичната заетост в осем европейски държави. Очертават се характеристики, тенденции и проблеми на академичния труд и заетост (Fumasoli et al. 2015).

Изследователският интерес за настоящия анализ беше провокиран именно от големия брой публични конкурси за академични длъжности, които са отворени за кандидати от цял свят. Обявите съдържат задължителните документи за кандидатстване, характеристики и изисквания за работата, представяне на университета и академичното звено, конкретно разписани задължения, възнаграждение и социален пакет. Тези наблюдения дадоха основание за няколко изследователски въпроса:

- Всички конкурси на университетите в Европа ли са виртуално/онлайн достъпни и отворени за международни кандидати?
- Обявите винаги ли са толкова подробни и изчерпателни по отношение на изисквания, документи, срокове, възнаграждение?
- Колко голям е този нов академичен пазар и какви са неговите характеристики и изисквания?
- От кои държави са университетите, които търсят академични кадри по този начин?

Формулира се хипотезата, че обявите на международния академичен пазар са във висока степен унифицирани по отношение на изисквания. Допълнителна хипотеза е, че държавите от Източна Европа не участват активно в това предлагане на позиции на този етап.

В България актуалните теми в тази област са насочени или към академичното израстване и качеството на научната продукция, или към качеството на кадрите, които университетите и техните преподаватели обучават и подготвят за пазара на труда (Berberova et al. 2023). Извън академичното израстване в национален план, слабо се дискутират други характеристики на този пазар.

Университетите все повече ще се нуждаят от стратегии за кадрово развитие, съобразени и с тези фактори на международната среда. Потребността от фокусиране и развитие на стратегическите и управленските подходи във висшето образование в България все по-често се анализира и изследва (Serafimova & Andreeva 2021; Andreeva & Yolova 2022). Фокус върху академичния пазар на кадри засега не е поставян и настоящата статия е насочена специфично към особеностите на този въпрос.

Направеното ограничение за едно професионално направление цели да осигури сравнимост, но постигна изводи, валидни за международен академичен пазар на труда в областта на социалните, стопанските и хуманитарните науки.

### **1. Методология и структура на изследването**

Изследването върху международните конкурси за академични длъжности започна от емпиричното наблюдение върху няколко платформи, публикуващи обяви в сектора:

- Международната асоциация за политически науки (International Political Science Association)<sup>2</sup>. В нея членуват индивидуално изследователи от цял свят, както и национални асоциации, включително Българската асоциация по политически науки;

- Международната асоциация за регионални изследвания (Regional Studies Association)<sup>3</sup>;

- Европейската асоциация за регионална наука (European Regional Science Association)<sup>4</sup>;

- Европейският консорциум за политически изследвания (European Consortium for Political Research)<sup>5</sup>;

- Research Gate като социална мрежа за учени и изследователи. Платформата има собствена секция за публикуване на академични конкурси, търсене и предлагане на академична заетост.

Четирите посочени организации са членски, като български научни асоциации и индивидуални членове от нашата страна има и в четирите. Всяка от тях разполага с публична секция с обяви за академични длъжности на интернет страницата, като винаги има актуални обяви за различни академични позиции. В общия случай международните организации получават обявите от университети, департаменти и институти, които са техни членове. Така се използва специализираната и заинтересована членска аудитория на международните научни асоциации. Постига се по-голяма видимост, а организациите изпълняват една от социалните си роли – да разпространяват полезни възможности сред учените от тяхното поле. Обявите са описани детайлно, като има и директна връзка към публикацията на институцията, търсеща съответните академични кадри.

ResearchGate се утвърди като популярна платформа в международната научна общност, която се използва активно и от български изследователи. В нея също има секция с обяви за работа. Организации с профили публикуват обявите си. Заинтересовани изследователи могат да персонализират критериите, по които алгоритъмът на платформата им препоръчва възможности за международна академична заетост.

В периода януари 2021 – юни 2022 година от избраните описани платформи за целите на това изследване бяха събрани обяви, които отговарят на три критерия:

- да са в направление 3.3. „Политически науки“;
- да са за асистентски позиции, вкл. такива с опция за хабилитация;
- да са обяви за работа с трудов договор, а не стипендии, проекти или други програми.

Това са конкурси с начало за заемане на работното място в академичната 2022/2023 година. Тъй като не беше открит друг анализ на обяви за академична заетост, категоризацията по отделните наблюдавани и сравнявани показатели и теми е авторова.

Изборът на обяви не е ограничен по държави и континенти. Включени са обяви за краткосрочна трудова академична заетост (1 – 2) години, средносрочни обяви (3 – 4 години), обяви за 4 години с възможност за удължаване с още 3 след атестация. Има и обяви за 6 години с предвидена опционна хабилитация след четвъртата година. В този случай следва възможност за още един срочен договор за 3 години и след това – безсрочен договор. Има и други обяви, които са изцяло за безсрочна заетост.

Конкурсите са сравнени в четири направления: териториално разпределение, тематична област, изисквания към кандидатите, средно възнаграждение по държави.

## **2. Академичен заетост – някои особености в развитие**

*Академична заетост.* Академичната работа, като професия, е изследователска тема от 40-те години на XX век. Едва 20 години по-късно за първи път се разглежда мястото на академичната професия на пазара на труда. Процесът по наемане на работа и кариерно развитие остава и днес сред най-чувствителните въпроси в повечето системи за висше образование. Накратко изследванията за академичните пазари на труд в отделните държави могат да се опишат като среда за привличане на академични кадри чрез наемане или изразстване. Кандидати се търсят на вътрешни, външни, собствени, национални и международни пазари (Goastellec et al. 2013).

Академичната работа днес се разглежда като съчетаване на пет роли – преподаване, изследвания, административна и управленска дейност в академичните институции, както и комуникационна (писане и популяризиране на на-

учна продукция и изграждане на партньорства в проекти) (Blaxter et al. 1998). Обемът работа, която се очаква от университетите работодатели, нараства чувствително през последните три десетилетия. Към тези фактори се добавят променящата се роля на академичния професор и изискването за много повече колективна работа в проекти. Личните количествени и качествени показатели са все по-ключова величина в сектора заедно с оценката по оста на взаимодействието „изследовател – екип – институция“. Научните постижения стават силно зависими от онлайн публичността и репутационния ефект, който носят (Petersen et al. 2012, p. 5213).

Академичната конкуренция е от академично подготвени кадри – докторанти, постдокторанти, преподаватели, професори/хабилитирани лица на различни равнища на професионално развитие и заетост – на срочни и постоянни договори. Академичните кадри са високо профилирани в полето си на изследване и преподаване. Могат да заемат различни роли и ангажименти в работата си. Ангажирани са предимно с преподаване и изследвания, но в различно съотношение. Възможно е да са заети и с административна работа и с други професионални роли във висшето образование. Във всички случаи обаче академичните кадри имат отношение към науката и желание да я развиват. Склонни са да работят на по-ниска заплата, но ценят високо мобилността и гъвкавостта на работата си, както и независимостта си в нея (Zachera et al. 2019).

*Заплащане на академичните кадри.* Въпреки конвергенцията на политиките в областта на висшето образование в Европа през последните 30 години, изследванията показват, че националните различия остават водещи в академичното кариерно развитие. Заплати, статус, кариерно развитие, процедури за заемане на длъжността, академично израстване се различават в европейските държави (Musselin 2005). Въпреки това много малко теоретични или емпирични изследвания са фокусирани върху развитието и мотивацията за академична кариера на университетските преподаватели и изследователи (Lindholm 2004). Сравнително нови изследване в Чехия сред 1710 академични кадри установява, че за асистентите и нехабилитираните преподаватели натискът и изискванията за резултати са огромни и не съответстват на възнагражденията (Vohlídalová 2021). Малко по-рано друго изследване сравнява заплатите в 10 водещи европейски университета, за да дефинира профила на учените с най-високи възнаграждения и да постави темата в академичния и публичния дебат с аргумента, че „от дълго време академичните заплати са подценявана изследователска тема и като следствие – широко неизследван въпрос в областта на висшето образование“ (Kwiek 2018). Сравнителни анализи за заплати в сектора почти няма, а когато има, са за много малък брой държави. Две години по-рано статия разглежда исландските университети, като емпиричните наблюдения са много подобни на тези в България и други евро-

пейски държави. Заплатите се оценяват като частично приемливи, предимно заради престижа и особеностите на работата и сектора (авторитет, академична свобода). В същото време, много задължения извън преподаване и изследователска работа заемат изследователско време, което се оценява като нарастващ проблем. Заедно с ангажираността със студентите (аудиторно и извънаудиторно) общата заетост може да надмине 40 часа седмично и няма регулация за тези неща. Балансът как да се управлява времето със студенти, е лична грижа. Осигуряването на време за изследователска работа също е персонална отговорност и последното често влиза в личното време на изследователя, а не в работното. В този контекст е направено заключението, че множеството роли на академичните кадри имат три проекции на развитие: натрупване на академичен капитал, научен капитал, интелектуален капитал. Академичен капитал са ролите в академична среда и тяхната добавена стойност, научен капитал са публикациите, а интелектуален капитал са публичното присъствие и влияние. Последното също е в категориите, които заемат много време, оценяват се от университетите, но не се заплащат (Heijstra et al. 2016).

*Академичен пазар на труда.* В последните години висшето образование в много страни се характеризира с несигурност и турболенност. Несигурността в броя на студентите, ограниченията във финансирането и нарастващият икономически рационализъм промениха институционалните очаквания, академичните условия и възможностите за заетост (Sadler 1999, p. 4). Това наблюдение от края на 90-те години е още по-актуално днес. Институционалните промени, промените в академичната среда и условия влияят на отношението между изследователя, неговата роля, среда и път за реализация. Такъв скорошен фактор е промененият статут на университетите в посока на изследователски такива. Динамиката в условията на труд в университетите и разширените ролеви изисквания към академичните кадри също е категория, която повече се налага да се наблюдава, анализира и дискутира.

В такава среда на промени, повече изисквания и конкуренция голямото предизвикателство за Европа е да не изостане от САЩ и азиатските държави в съревнованието за най-добрите академични кадри. Успех в глобалната академична конкуренция е една от основните задачи пред политиката за висше образование на ЕС (Nikunen & Lempiäinen 2020).

В използваната литература, както и при повечето други автори и източници няма отделно определение за международен академичен пазар на труда. Наблюдава се разграничение между национални академични пазари за кадри. Срещат се определения, които включват международната конкуренция в рамките на понятието академичен пазар на труда. В този случай сравненията отново са по държави с фокус на въпроса доколко национален пазар на труда допуска и задържа чуждестранни кадри (Afonso 2015).

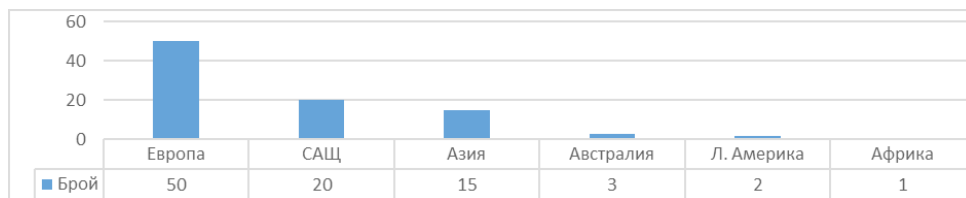
Направеният в тази статия емпиричен анализ показва, че изискванията в международните академични обяви са унифицирани в много висока степен. Практически не се откриват съществени разлики по държави, особено по основните критерии за заемането на длъжностите. В същото време, научната литература описва големи разлики между отделните национални академични пазари на труда в Европа. Може да се говори за взаимодействия, синергични, но и отделни пазари на академичен труд в национален и международен план. Например представените тук емпирични резултати са от високо унифицираното международно търсене на академични кадри. В същото време, работното място е в национална академична среда и система на висше образование. В този смисъл, може да се допусне, че международните стандарти в конкурсите ще повлияват все повече и в националните критерии за академична заетост. Международното търсене на кадри има потенциал да зададе стандарти в сектора. Това е един от ефектите на развиващия се виртуален пазар на труда във висшето образование. Виртуалният пазар на труда по принцип следва същите правила на взаимодействие като обичайния. Има актьори/участници от страна на предлагането и на търсенето. Всеки „пазар на труда е необходим източник на неравенство и неравнопоставеност“ (Hristova 2015, p. 236). Според Христова ключови на виртуалния пазар са мотивацията на участниците в новата среда, както и достъпът им до нея. Нарастването на онлайн предлагането на международния академичен пазар на труда го прави по-отворен и достъпен. Прозрачността на условията, включваща заплати, бонуси, конкретни ангажименти, превръща този пазар на академичен труд във все по-привлекателен и интересен.

Прегледът на наличните изследвания в областта на академичната заетост дават основание за очертаване на четири ключови тенденции:

- нараства динамиката в разбирането какво се включва в академичния труд, колко роли има заетият с академична кариера;
- освен обичайното вътрешноакадемично или национално развитие на академични кадри се развива и интернационализация на търсенето;
- заплатите в академичната реализация остават малко изследвани и сравнявани;
- достъпът до международния академичен пазар на труда се разширява поради възможностите на дигитализацията.

### **3. Емпиричен анализ на конкурсите за академични длъжности**

Представените резултати са на база данните от 105 уникални записа (обяви) онлайн, публикувани в периода 2021 – 2022 година. В тях се съдържат и са изследвани 128 конкурса за академични длъжности. Заявените работни позиции са за 91 университета в 6 континента.

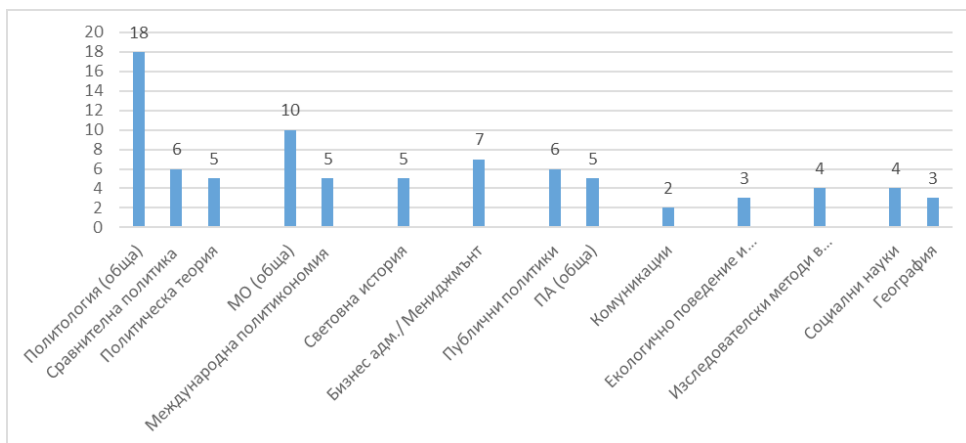


**Фигура 1.** Брой университети, за заемане на академична длъжност на международния академичен пазар на труда и географско разпределение според извадката

*Източник:* резултати от изследване на авторите, проведено между 2021 и 2022 г., на база 128 международни конкурса за академични длъжности

Данните от фигура 1 показват какви обяви за академична заетост са попаднали в извадката за периода 2021 – 2022 година. Това не са всички обяви в направлението, публикувани от посочените в методологията платформи. Причината да са най-много обявите в Европа, е ситуационна и териториално обоснована. Търсенето е през Research Gate профилите на настоящите автори от България и съответно най-много са препоръчаните подходящи обяви в европейски университети. Международните научни асоциации публикуват конкурси от различни точки на света, но също основно от Европа и САЩ. Вероятно защото са организации с история и развитие в тази част на света. Въпреки това има попаднали предложения за академична работа в Азия и дори отделни оферти от Латинска Америка и Африка. Изискванията за наемане на работа имат високи сходства при всички, което показва едно доста унифицирано международно търсене. В обобщените обяви почти няма такива от Централна и Източна Европа, с изключение на Словакия. Категоричен извод за отсъствието на този регион от Европа на база количествени данни не може да се направи. Извадката от обяви, заедно с многото други конкурси, които не са в областта на политическите науки, но са прегледани в хода на работата, дава основание да се заключи, че Централна и Източна Европа действително отсъстват от международния академичен пазар на труда като работодател.

В 95 от 128 конкурса академичните работодатели търсят кандидати с докторска степен. В редки случаи има ограничение за изминалото време от защитата на докторат. Това е така, защото изследваните конкурси са предхабилитационни – за асистентски позиции и такива с опция за хабилитация, но без да са постдокторантски. Заложеното изискване, когато има такова, е защитена дисертация преди три, пет, но най-често – 10 години. Може да се заключи, че в този етап на кариерно развитие (нехабилитирани академични кадри) има международно търсене. В същото време, интересът е към млади изследователи с опит, който може да се докаже с изследователска дейност (фигура 3), публикации (фигура 4), преподавателска практика (фигура 5).



**Фигура 2.** Най-споменавани дисциплини, научни и професионални области, представени в извадката от обяви за заемане на академична длъжност на международния академичен пазар на труда

*Източник:* резултати от изследване на авторите, проведено между 2021 и 2022 г., на база 128 международни конкурса за академични длъжности



**Фигура 3.** Изисквания за научен опит/експертиза за заемане на академична длъжност на международния академичен пазар на труда според извадката

*Източник:* резултати от изследване на авторите, проведено между 2021 и 2022 г., на база 128 международни конкурса за академични длъжности

Изискваният научен опит е задължително условие за повечето академични длъжности освен постдокторантските. При работата с извадката нямаше предварителна хипотеза какво включва научният опит в международни конкурси. Категоризирането, в което са групирани изискванията на фигура 3, е резултат от синтезирането на данните от обявите.

Опит с изследователски софтуер или специфична методология са водещо предимство, а често и приоритетно изискване в международните конкурси. Това прави впечатление, особено когато става въпрос за конкурси, концентрирани в областта на политическите науки и в по-широкото поле на социалните науки. Очертава се като търсено умение, предвид важността на проектната дейност и прилагането на повече количествени и качествени методи в търсене на оригинални и високо индексирани научни резултати. Като обичайно изискване за наемане на работа се откроява и наличието на аргументиран личен изследователски план/програма за развитие, дори конкретна проектна идея. Това специфично изискване може да се приеме като своеобразно мотивационно писмо пред академичните работодатели. Дава представа каква е научната зрялост на кандидатите, как ще работят в автономната изследователска среда на висшето образование.

Често изискване се явява способността на кандидатите да докажат изследователски качества. Обичайно се дават насоки да се приложат три до пет водещи публикации на автора в областта на конкурса, както и проекти. Академични награди и отличия в областта на темата също са допустими. Такива са награди за публикации от специализирана научна общност, покани за пленарни доклади по темата на признати от общността научни форуми. Изследователски качества могат, макар и по-рядко, да се доказват и с работа за практиката, когато приносът е научен. Донякъде участие в изследователски групи по определена тема и конкретен принос на групата са допълващ атестат. Самото приемане на кандидата в такива групи показва разпознаваемост и признаване от колеги. Подобно предимство е и модерирването на предложена от кандидата секция/панели на международен форум от признатите международни научни общности. Друга възможност за покриване на този критерий са редовни участия на международни научни конгреси в тясната научна област на обявата или в близки интердисциплинарни форуми от същия ранг.

От кандидатите се очаква да представят проектно портфолио, за което също няма предварителни критерии. Индуктивно може да се обобщи, че приоритетни са големи международни проекти като финансираните от европейските институции. Национални проекти от утвърдени фондове и програми и международни изследователски институти също са сред високо ценените проекти. На равнището на асистентските конкурси рядко се изисква да се докаже способност да се привличат проекти, но не е изключено. В този случай става въпрос за капацитета, социалния капитал от международни изследователи, познаване на финансиращите субекти и администрирането на такива проекти. Част от тези

критерии са възможно условие в предхабилитационни конкурси или такива, които предвиждат и хабилитация. Дори да не са включени всички тези изисквания, работодателите правят своята приоритетна кошница от тях. Възможни са и обяви само с едно от тези умения. Намаляват обявите, в които няма такива изисквания и акцентът е само на преподавателски опит и портфолио с публикации. Малко са и тези, в които се изисква да се докажат брой години изследователски стаж. Най-редки са обявите, които дават стойност и включват в изискванията си опит в практиката, свързан със сферата на конкурса.

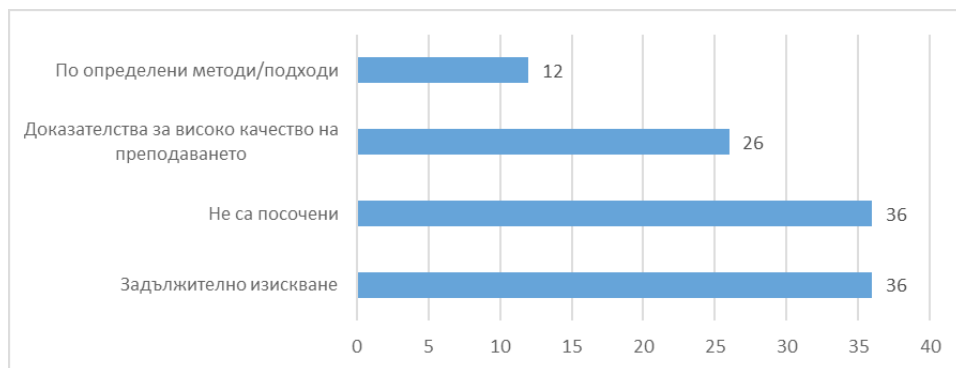
Комплексността на тези изисквания показва, че макар обявите да са за нехабилитирани академични кадри, те би трябвало да имат няколко интензивни години изследователски опит. Може да се обобщи, че натрупване на участия в големи форуми, подходящи международни проекти, умения за работа с конкретна методология, вкл. научен софтуер предполагат автоматично натрупване на изследователски стаж, а не такъв в други сфери на практиката. Дори може да се отбележи, че години в практиката отклоняват академичните кадри от необходимото време и фокусиране, за да се направи такова научно портфолио и опит.



**Фигура 4.** Изискван публикационен опит за заемане на академична длъжност на международния академичен пазар на труда според извадката

*Източник:* резултати от изследване на авторите, проведено между 2021 и 2022 г., на база 128 международни конкурса за академични длъжности

Изискваното публикационно портфолио все повече се вижда като отделен критерий от търсения научен опит. На този етап има и голям брой обяви, които изискват само преподавателски стаж и доказване на високо индексирани публикационни резултати, а други елементи от научния опит са допълнителни, не основни. Ако обявите акцентират на научния опит от фигура 3, не поставят отделни изисквания за специфични публикации. Ако имат такива, са ограничени до двойни рецензирани статии по темата. Това са най-честите случаи – 42% от извадката. При тях публикациите се очакват в автобиографията или се искат три до пет най-добри и най-отговарящи на темата статии. Засега изискването публикациите да са високо индексирани, не доминира този критерий. Високо индексирани публикации се изискват в 24% от обявите. Доста от конкурсите (18%) приемат успешно и други равнища на международна индексация, ако осигуряват видимост. Публикациите да са само по темата на конкурса, е условие на 16% от академичните работодатели в извадката.



**Фигура 5.** Изискван преподавателски опит за заемане на академична длъжност на международния академичен пазар на труда според извадката

*Източник:* резултати от изследване на авторите, проведено между 2021 и 2022 г., на база 128 международни конкурса за академични длъжности

В 74 от обявите има изисквания за преподавателски опит (виж фигура 5). Възможни са спецификации като сертификати и други доказателства за определени методи на преподаване. Това изискване включва и възможност да се удостовери обучение в областта на педагогиката за преподаване в академична среда. Такива курсове се правят от различни академични институции и консорциуми и са насочени към младите преподаватели. Резултатите ни потвърждават важноста на тези педагогически удостоверения в международния академичен пазар на труда. Като примери за доказване на високи преподавателски компетенции, част от обявите посочват изискване за прилагане на

атестационни карти и оценки на кандидатите от университетите, в които са били или са актуално трудово заети. Изискват се анкетни оценки от студентско мнение, академични награди за качество на преподаването, доказателство за регулярно и високо предпочитана избираема дисциплина на преподавателя.

Обичайно изследванията в областта на академичния пазар на труда заключават, че във всички оценъчни системи за академични кадри публикационните и научните постижения са водещи пред преподавателските. Въпреки това повечето конкурси, както и включените в извадката, са за университетски позиции, които предлагат и търсят в допълващо се съотношение преподавателска и изследователска заетост и опит.

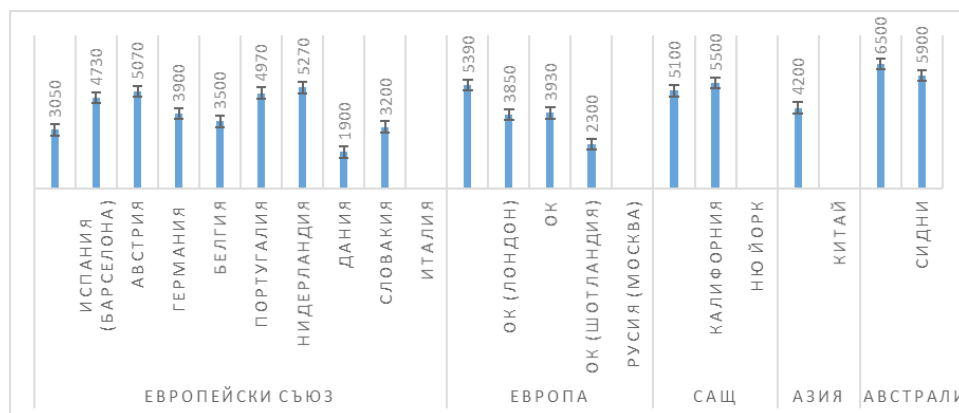


**Фигура 6.** Допълнителни изисквания за заемане на академична длъжност на международния академичен пазар на труда според извадката

*Източник:* резултати от изследване на авторите, проведено между 2021 и 2022 г., на база 128 международни конкурса за академични длъжности

На фигура 6 са представени допълнителни изисквания към кандидатите за академични длъжности в международно публикуваните обяви. Основен акцент в тази категория са административните и организационните умения на участниците в конкурсите. На второ място по брой повторения в изследваните примери е опитът с менторство и супервизия на студенти. Владеенето на различни езици е фактор, особено относно езика на приемащата държава, но не е задължително условие. Очаква се кандидатите да започнат работа на английски поне през първите две години на договора си, а може и през цялата заетост, ако е срочна. Допълнителни сертификати се изискват рядко. Основно са за педагогически умения, специфичен метод за преподаване и изследване. Опит в работата с докторанти е предимство, но не е условие, защото кандидатите са в предхабилитационна степен. Обществена ангажираност е също категория, която се споменава като предимство за участниците в конкурсите.

Доказателства за опит в практиката и преминати специализации не се споменават често като изрична характеристика, търсена сред кандидатите. Въпреки това, като част от автобиографията, се очаква да се посочи постдокторантски опит, заедно с краткосрочно и средносрочни изследователски специализации.



**Фигура 7.** Средно заплащане месец в евро според извадката

*Източник:* резултати от изследване на авторите, проведено между 2021 и 2022 г., на база 128 международни конкурса за академични длъжности

Пазар на труда във всяка сфера, освен през изискванията на работодателите и качествата на кандидатите, се разглежда и през възнагражденията. Този аспект от темата за академичната заетост в Европа също е слабо изследван, както е отбелязано в предишния параграф. На фигура 7 са сравнени средните академични възнаграждения на държавите, от които са обявите в извадката. Посочените заплати са в евро и са средно месечно брутно заплащане за нехазилитиран преподавател изследовател, назначен на длъжност от съответните конкурси. Тези заплати са публично посочени в обявите, които са включени в анализа. Въпреки разликите се наблюдават високи сходства във възнагражденията, предлагани от отделните държави, особено като се изключат най-ниската и най-високата предлагана заплата. В доста от обявите се предлага допълнителен социален пакет към това възнаграждение. Такива са бонуси по 8% съответно през декември и юни. Средства за изследователска работа и пътувания. Финансиране на едно или две пътувания до родната държава годишно. Обичайно има фиксирана работна седмица от 36 до 38 часа с прецизно описани задължения и процентно разделение на времето между преподавателска и изследователска работа. Платеният годишен отпуск също се посочва. В малък брой обяви се предлага и семеен пакет за партньор и дете

на бъдещия нов служител. Обичайно това са детско заведение и съдействие за намиране на работа на втория член на семейството.

Емпиричното проучване показва, че има устойчиво функциониращ международен пазар на труда със свои специализирани виртуални канали за предлагане на академична заетост. Може да се каже, че това предлагане следва общи изисквания. Такова заключение е особено валидно за Европа, където са изследвани 50 обяви. Въпреки това с извадка от всички континенти, каквато се използва тук, може да се говори за утвърждаващ се международен стандарт в обявите за академични кадри. Търсенето им извън държавите на академичната институция работодател е все по-регулярно използвана практика. От нея се възползват публични и частни университети. Обичайно се прилага от висши училища със стратегии за интернационализация, с утвърдени програми на английски език и с нарастващ брой международни студенти. Другият вариант за интерес към международния академичен пазар на кадри е при създаване на нови звена (департаменти и институти) по конкретна изследователска тема. Такива структури обичайно имат конкурентна програма за развитие и утвърждаване с интензивни срокове и търсят изцяло изграждане на международен екип.

И в двата случая обявите най-често са свързани с конкретен професор, който приема документите на кандидатите в качеството си на ръководител на програма, звено, специалност. Обичайно обявите разказват за университета и звеното, като изтъкват предимствата, с които да се привлече вниманието на кандидата. След това се посочват задълженията. Те включват изследователска работа (понякога и по конкретен проект), очакване за самостоятелно участие на ключови международни форуми, публикации с висока академична стойност. Посочени са дисциплини или специалност, пред която ще се преподава, вкл. какъв процент от общата заетост ще е отделена за тази дейност. Изрично се посочва пред коя образователна степен ще се преподава. Описва се дали новият академичен колега ще има ангажименти към студенти (супервизия на бакалаври) и др. Отбелязва се дали има изискване да се учи местният език и ще се преподава ли на него след определен период. Това е по-скоро рядко срещан критерий.

Сроковете на тези конкурси са между три и шест месеца от обявяването до избора на кандидат. Заетостта е от следващата академична година, което обичайно е още месец до три след края на конкурса.

### **Заклучение**

Изследването очерта ясно съществуването на международен академичен пазар на труда, с доста унифицирани и комплексни изисквания. Европа активно участва на този пазар и търсенето има условия да нараства. Обявите за работа следват близка структура и компоненти. Винаги с подробно разписани задължения. Приличат си по изисквания към изследователските и публикационните постижения и умения на кандидатите. В преподаването също са

доста конкретни и често държат да се доказват преподавателски умения с атестации, измерено студентско мнение, сертификати, академични педагогически квалификации. Обяви се публикуват целогодишно. Конкурсите предвиждат средно до три месеца за подаване на документи. Около месец за оценка на постъпилите документи. Следва втори етап на интервюта през петия месец на конкурса и избор на кандидат до изтичане на шестия месец от публикуване на обявата. Има също по-дълги и по-кратки конкурси, но академичното работно място обичайно се заема от новата учебна година. Възнагражденията се публикуват в обявите с детайли за данъчни ангажименти в съответната държава, бонуси и социални пакети. Сумата не е фиксирана, а се посочва с минимална и максимална стойност, като разликата между двете е около 1000 евро. Точната заплата зависи от академичния опит на кандидата. Документите се изпращат електронно на повечето обяви. Този нов виртуален и международен академичен пазар не е много голям, тъй като не всички държави участват на него. А в страните, където има такова предлагане, не всички университети се интернационализират. Въпреки това е устойчив и динамичен и има условия да се разраства, както и да създава стандарти за академична заетост.

Към момента страните от Централна и Източна Европа не предлагат позиции на този международен пазар за академични кадри. Едната вероятна водеща причина са възнагражденията, които варират между 4000 и 6000 евро месечна заплата и са извън стандарта за сектора в региона. Освен унифицираните изисквания за научен, публикационен и преподавателски опит прави впечатление и критерият сертификат за педагогически умения в академична среда.

Международните конкурси за академични кадри стават устойчиво явление в сектора. Различни университети правят наръчници за постдокторантите си как да се реализират в тези интернационализирани условия. Резултатите очертават явление, което ще продължи динамично да се развива. Познаването на тези тенденции и формирането на отношение спрямо тях е въпрос на университетска и национална политика. Дали това означава анализ на сродни в академично отношение държави, изграждане на собствени стратегии за развитие и мобилност на постдокторанти или дори рефлексия към други политики, е въпрос за следващ анализ, но и за управленска практика.

## **БЕЛЕЖКИ**

1. EUI, Academic Career Observatory, Salary Comparisons <https://www.eui.eu/en/academic-units/max-weber-programme-for-postdoctoral-studies/aco-academic-careers-observatory>.
2. International Political Science Association, <https://www.ipsa.org/>.
3. Regional Studies Association, <https://www.regionalstudies.org/>.

4. European Regional Science Association, <https://ersa.org/>.
5. European Consortium for Political Research, <https://ecpr.eu/>

## ЛИТЕРАТУРА

- АНДРЕЕВА, А. & ЙОЛОВА, Г., 2022. По някои въпроси за академичната глобализация и синергията в научните изследвания. *Стратегии на образователната и научната политика*, Т. 30, № 3, с. 227 – 243. <https://doi.org/10.53656/str2022-3-1-glo>.
- БЕРБЕРОВА, Ц.; ПЕТРОВ, К.; ЦОНКОВ, Н., 2023. Разположение на висшите училища в България в контекста на формиране на пазара на труда. *Стратегии на образователната и научната политика*, Т. 31, № 2, с. 119 – 135, <https://doi.org/10.53656/str2023-2-1-loc>.
- СЕРАФИМОВА, Д.; АНДРЕЕВА, А., 2021. Трансформация в моделите за управление на висшите училища в България – предизвикателства и възможности в дигиталната ера. *Стратегии на образователната и научната политика*, Т. 29, № 6, с. 543 – 556. DOI 10.53656/str2021-6-1-tran.
- ХРИСТОВА, М., 2015. Разпределение на властта в полето на виртуалния пазар на труда. *Научни трудове на УНСС*, бр. 2, с. 235 – 277.
- AFONSO, A., 2015. Varieties of Academic Labor Markets in Europe. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/283856324>.
- BLAXTER, L.; HUGHES, C.; TIGHT, M., 1998. Writing on academic careers. *Studies in Higher Education*, vol. 23, no. 3, pp. 281 – 295, <https://doi.org/10.1080/03075079812331380256>.
- GOASTELLEC, G.; PARK, E.; ATES, G.; TOFFEL, K., 2013. Academic Markets, Academic Careers: Where do we Stand? *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges*, pp. 93 – 120. Springer.
- HAY, I., 2017. *How to be an academic superhero. Establishing and sustaining a successful career in the social sciences, arts and humanities*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- HEIJSTRA, M. T., STEINTHORSDÓTTIR, S., F., EINARSDÓTTIR, T., 2017. Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, vol. 29, no. 6, pp. 764 – 780, <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>.
- FUMASOLI, T.; GOASTELLEC, G.; KEHM, M.B. (Ed.), 2015. *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives*, Springer, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2>.
- KWIEK, M., 2018. Academic top earners. Research productivity, prestige generation, and salary patterns in European universities. *Science and Public Policy*, vol. 45, no. 1, pp. 1 – 13, doi: 10.1093/scipol/scx020.
- LINDHOLM, JENNIFER A., 2004. Pathways to the Professoriate:

- The Role of Self, Others, and Environment in Shaping Academic Career Aspirations. *The Journal of Higher Education*, vol. 75, no. 6, pp. 603 – 635. DOI:10.1080/00221546.2004.11773579.
- MUSSELIN, CH., 2005. European academic labour market in transition. *Higher Education*, vol 49, pp. 135 – 154.
- NIKUNEN, M. & LEMPIÄINEN, K., 2020. Gendered strategies of mobility and academic career. *Gender and Education*, vol. 32, no. 4, pp. 554 – 571. DOI: 10.1080/09540253.2018.1533917
- PETERASEN, M.A., RICCABONI, M., STANLEY, E.H., PAMMOLLI, F., 2012. Persistence and uncertainty in the academic career. *PNAS Nexus*, vol. 109, no. 14, pp. 5213 – 5218, DOI:10.1073/pnas.1121429109.
- SADLER, R.D., 1999. *Managing your academic career. Strategies for success*, Sydney: Allen & Unwin.
- VOHLÍDALOVÁ, M., 2021. The Segmentation of the Academic Labour Market and Gender, Field, and Institutional Inequalities, *Social Inclusion*, vol. 9, no. 3, pp. 163 – 174, <https://doi.org/10.17645/si.v9i3.4190>
- ZACHERA, H.; RUDOLPH, W.C.; TODOROVICA, T.; AMMANN, D., 2019. Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 110, pp. 357 – 373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>.

## REFERENCES

- AFONSO, A., 2015. *Varieties of Academic Labor Markets in Europe*. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/283856324>.
- ANDREEVA, A. & YOLOVA, G. 2022. On some questions of academic globalization and synergy in scientific research. *Strategies for Policy in Science and Education-Strategii na Obrazovatel'nata i Nauchnata Politika*, vol. 30, no. 3, pp. 227 – 243, <https://doi.org/10.53656/str2022-3-1-glo> [In Bulgarian].
- BERBEROVA, T.; PETROV, K.; TSONKOV, N., 2023. Location of higher schools in bulgaria in the context of labour market formation. *Strategies for Policy in Science and Education-Strategii na Obrazovatel'nata i Nauchnata Politika*, vol. 31, no. 2, pp. 119 – 135, <https://doi.org/10.53656/str2023-2-1-loc> [In Bulgarian].
- BLAXTER, L.; HUGHES, C.; TIGHT, M., 1998. Writing on academic careers. *Studies in Higher Education*, vol. 23, no. 3, pp. 281 – 295, <https://doi.org/10.1080/03075079812331380256>.
- GOASTELLEC, G.; PARK, E.; ATES, G.; TOFFEL, K., 2013. Academic Markets, Academic Careers: Where do we Stand?, *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges*, pp. 93 – 120. Springer.

- HAY, I., 2017. *How to be an academic superhero. Establishing and sustaining a successful career in the social sciences, arts and humanities*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- HEIJSTRA, M.T.; STEINTHORSDÓTTIR, S.F.; EINARSDÓTTIR, T., 2017. Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, vol. 29. no. 6, pp. 764 – 780, <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>.
- HRISTOVA, M., 2015. Pazpredelenie na vlastta v poletto na virtualnia pazar na truda, *Research papers of UNWE*, no. 2, pp. 235 – 277 [In Bulgarian].
- FUMASOLI, T.; GOASTELLEC, G.; KEHM, M.B. (Ed.), 2015. *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives*, Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2>.
- KWIEK, M., 2018. Academic top earners. Research productivity, prestige generation, and salary patterns in European universities. *Science and Public Policy*, vol. 45, no. 1, pp. 1 – 13, doi: 10.1093/scipol/scx020.
- LINDHOLM, JENNIFER A., 2004. Pathways to the Professoriate: The Role of Self, Others, and Environment in Shaping Academic Career Aspirations. *The Journal of Higher Education*, vol. 75, no. 6, pp. 603 – 635. DOI:10.1080/00221546.2004.11773579.
- MUSSELIN, CH., 2005. European academic labour market in transition. *Higher Education*, vol 49, pp. 135 – 154.
- NIKUNEN, M. & LEMPIÄINEN, K., 2020. Gendered strategies of mobility and academic career. *Gender and Education*, vol. 32, no. 4, pp. 554 – 571. DOI: 10.1080/09540253.2018.1533917
- PETERASEN, M.A.; RICCABONI, M.; STANLEY, E.H.; PAMMOLLI, F., 2012. Persistence and uncertainty in the academic career. *PNAS Nexus*, vol. 109, no. 14, pp. 5213 – 5218. DOI:10.1073/pnas.1121429109.
- SADLER, R.D., 1999. *Managing your academic career. Strategies for success*, Sydney: Allen & Unwin.
- SERAFIMOVA, D.; ANDREEVA, A., 2021. Transformation in the management models of higher education institutions in Bulgaria – challenges and opportunities in the digital age. *Strategies for Policy in Science and Education-Strategii na Obrazovatelna i Nauchnata Politika*, vol. 29, no. 6, pp. 543 – 556. DOI: 10.53656/str2021-6-1-tran [In Bulgarian].
- VOHLÍDALOVÁ, M., 2021. The Segmentation of the Academic Labour Market and Gender, Field, and Institutional Inequalities. *Social Inclusion*, vol. 9, no. 3, pp. 163 – 174, <https://doi.org/10.17645/si.v9i3.4190>.
- ZACHERA, H.; RUDOLPH, W.C.; TODOROVICA, T.; AMMANN, D., 2019. Academic career development: A review and research agenda, *Journal of*

*Vocational Behavior*, vol. 110, pp. 357 – 373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>.

## **CONDITIONS AND SPECIFICATIONS IN THE INTERNATIONAL COMPETITIONS FOR ACADEMIC EMPLOYMENT**

**Abstract.** The academic labour market in Europe and worldwide is increasingly dynamic and competitive in terms of offering positions and requirements for candidates. The competitions are public and international. The paper's goal is to outline the parameters of these trends. The requirements and conditions for international academic staff hiring are not a subject that is often discussed in Bulgaria, and the paper's task is to fulfil this deficiency. This is achieved through a sample of international academic job offers published between 2021 – 2022 which is followed by empirical, comparable and content analysis of them. As a result, the actual characteristics of the international academic labour market are outlined based on 105 job offers from 91 universities in 6 continents. Examples of one scientific field (political science) are used in order to achieve a higher comparability of the results.

**Keywords:** higher education; academic jobs; academic labour market; academic positions; political science.

✉ **Dr. Aleksandar Dimitrov, Chief Assist. Prof.**

ORCID iD: 0000-0002-8685-8563

Department of Political Science

University of National and World Economy

1700 Sofia, Bulgaria

E-mail: a\_dimitrov@unwe.bg

✉ **Dr. Veselina Lyubomirova, Chief Assist. Prof.**

ORCID iD: 0000-0002-1752-1975

Department of Regional Development

University of National and World Economy

1700 Sofia, Bulgaria

E-mail: veselina@unwe.bg