

**Макроекономіка**

Цветеліна БЕРБЕРОВА-ВАЛЧЕВА,  
Камен ПЕТРОВ,  
Ніколай ЦОНКОВ

**ОЦІНКА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ  
МІЖ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ТА БІЗНЕСОМ:  
ПРИКЛАД БОЛГАРІЇ**

**Резюме**

Розкрито проблеми, які виявляє болгарський бізнес щодо персоналу з вищою освітою. На практиці бізнес вважає, що науково-освітні заклади мають надавати освітню послугу, яка відповідає їх вимогам до рівня компетенцій. Досліджено галузі та підгалузі, де потреба в персоналі є найбільш гострою. Модель більш загальної освіти – невід’ємна частина нових глобальних реалій. Значною мірою це означає, що університети пропонують освітні послуги більш загального характеру. У цій ситуації важко подолати розрив між знаннями та вміннями випускників та вимогами бізнесу. Цей факт свідчить про об’єктивний розрив між підготовкою студентів до ринку праці та очікуваннями бізнесу. Автори також досліджують надання освітніх послуг у реальному секторі, зокрема думку працедавців щодо якості молодих спеціалістів поза освітнім середовищем. Таким чином, необхідно визначити зв’язки між вищою освітою та різними сферами ринку праці, наприклад підприємницт-

© Цветеліна Берберова-Валчева, Камен Петров, Ніколай Цонков, 2022.

Берберова-Валчева Цветеліна, доктор, головний асистент, Університет національного та світового господарства, Софія, Болгарія. ORCID: 0000-0002-5843-8799 Е-мейл: tzberberova@unwe.bg  
Петров Камен, доцент, Університет національного та світового господарства, Софія, Болгарія. ORCID: 0000-0002-6295-0664 Е-мейл: petrovkamen@abv.bg  
Цонков Ніколай, доктор, доцент, Університет національного та світового господарства, Софія, Болгарія. ORCID: 0000-0002-9169-6511 Е-мейл: kolio\_tsonkov@abv.bg

вом, сферою послуг та первинним сектором. Важливим аспектом є аналіз тенденцій та умов відбору спеціалістів з вищою освітою. На думку авторів, потрібне гнучке та адаптивне економічне середовище, орієнтоване на глобальні та регіональні особливості територіального розвитку та наявний людський капітал.

### **Ключові слова**

Освіта; персонал з вищою освітою; людський капітал; бізнес; розвиток.

**Класифікація за JEL:** I23, I25, M5, P46, R23.

7 рисунків, 30 джерел літератури.

### **Постановка проблеми**

У сучасному світі кризи чи глобальні зміни часто вимагають реформування освіти. Таким чином, у XXI ст. важливим стимулом освітніх реформ часто є впровадження інновацій і технологій, які можна використовувати для раціонального досягнення освітніх цілей. Це підкреслює необхідність оцінювання та аналізу вищої освіти в Болгарії, особливо в контексті зміни робочого та бізнес-середовища й нових вимог ринку праці. Крім того, середовище пандемії створило унікальну можливість активізувати практичне впровадження Концепції 4.0 (Економіка 4.0 та Освіта 4.0) незважаючи на будь-які упередження та необґрунтовані очікування невдачі, оскільки це прискорило застосування та впровадження цифрових технологій у всіх сферах роботи та посилення ролі досліджень і методів наукового аналізу в підтримці здоров'я, медицини та добробуту людини.

На практиці більшість освітніх опитувань, що проводяться в європейському просторі, мають загальну, а також конкретну територіальну та регіональну спрямованість, яка відображає культуру місцевих регіональних спільнот. Недоліком цих досліджень є те, що вони окреслюють дуже специфічні освітні потреби, які визначаються національною економікою або економічним

профілем регіону, що формується. Тому важливо вивчати, як наша система вищої освіти змінюється під впливом ринку праці та чи може вона бути конкурентоспроможною в міжнародному середовищі.

У Болгарії акцент на освіті традиційний, але за останні 30 років він змістився в бік адаптації до нових міжнародних освітніх тенденцій і потенційно рухається в напрямку адаптації до європейських умов і реалій. У цьому контексті вища освіта сприймається як державна система, яка має відігравати провідну роль у покращенні якості людського капіталу в межах Болгарії. На практиці держава вибудувала освітню базу не лише на основі вищої освіти, а в системі практичного характеру з високою якістю компетентностей тих, хто має три ступені – бакалавра, магістра та доктора. Це створює додаткові умови і зумовлює необхідність пошуку раціональних рішень для вищої освіти (Vutsova & Arabajieva, 2016).

Крім того, пандемія COVID-19 змусила нашу національну економіку адаптуватися до нових змін, що ще більше посилюються в результаті невідкладних реформ, викликаних «Зеленим курсом». Таким чином, щоб мати можливість приймати раціональні рішення, нам необхідно перевірити, наскільки погляди працедавців збігаються з освітніми послугами, які пропонують ЗВО, і якістю підготовленого персоналу. Треба уточнити, що потреби в кадрах з вищою освітою, які викликані як ринком праці, так і новими тенденціями розвитку світової та національної економіки, задовольняються. Тому важливо передбачити та працювати над побудовою певної структури економіки по регіонах, враховуючи появу та розвиток нових галузей (особливо високотехнологічних). Отже, з'являються нові професії, що пов'язано з перебудовою системи вищої освіти. Процес формування спеціалістів майбутнього починається ще до того, як деякі з професій фактично існують.

## Огляд літератури

Дослідження та зміни в освіті в глобальному масштабі стали реальністю з 1990-х років. Однак у цьому напрямку виявлено два важливі процеси. Перший пов'язаний з глобалізацією освіти та підготовкою загальних спеціалістів для ринку праці, а другий – з регіоналізацією вищої освіти та виникненням освітніх регіонів. У XXI ст. ці освітні регіони суттєво впливають на якість освіти, час навчання та можливості для більш функціонального інституційного середовища. Цей процес має свою фундаментальну спрямованість і висуває на перший план проблеми, що стоять перед вищою освітою. Значною є роль університетів у контексті економічного та просторового розвитку регіонів. Ми бачимо вплив вищих навчальних закладів на суспільство, економіку, освіту, інновації, культуру тощо. Тому потрібно досліджувати взаємозв'язок вищої освіти – бізнесу – економічного розвитку.

Огляд літератури показує, що існує багато наукових досліджень, у яких розкрито взаємозв'язок університетів і бізнес-середовища. Наприклад, Крістофер Дж. Хан і Жанін Е. Гангенесс досліджували поточні та майбутні освітні та лідерські потреби робочої сили в США. На їхню думку, на ринку праці відбуваються значні зміни, і університети мають посилити зв'язок між бізнесом і ЗВО (Hahn & Gangeness, 2019). Деякі науковці помітили великий розрив між підготовкою випускників до ринку праці та потребами бізнесу. Важливим для студентства є розвиток навчальної програми у вищій школі (Casner-Lotto & Barrington, 2006). Основний обов'язок університетів – готувати студентів таким чином, щоб вони могли відповідати потребам і вимогам зацікавлених сторін. Оскільки цей зв'язок важливий, він має відобразитися в навчальних програмах. Однак, як правило, немає прямого внеску зацікавлених сторін у розробку курсів (Tracy et al., 2014).

За словами Вікса та його співавторів, університети – це не лише розробники навчальних програм, а й «посередники знань», оскільки вони сприяють налагодженню стосунків між зацікавленими сторонами та студентами (Weeks et al., 2014). Баскен дослідив партнерство бізнесу та вищої освіти з точки зору задоволення потреб ринку праці (Basken, 2017).

Цілі та роль вищої освіти є об'єктом багатьох наукових дискусій, тому філософські дебати в цій галузі тривають. Огляд літератури демонструє дві конкурентні концепції щодо регулювання вищої освіти (Kromydas, 2017). Летіція стверджувала, що система вищої освіти має функціонувати відповідно до принципів вільного ринку як соціальний інститут (Letizia, 2013). Гіслоп-Маргісон досліджував, як вільна ринкова економіка впливає на вищу освіту в Канаді через втручання міжнародних організацій і канадського бізнесу (Hyslop-Margison, 2000). Водночас ЗВО як соціальні інститути можуть впливати на конкретні структури суспільства. Так, Маунтфорд-Зімдарс і Саббаг проаналізували вплив розширеної доступності вищої освіти на розвиток соціальної справедливості та згуртованості (Mountford-Zimdars & Sabbagh, 2013).

Партнерство вищої освіти та бізнесу важливе для створення належного бізнес-середовища. Ефективне партнерство – це передумова економічного розвитку. Для цього потрібне ефективне управління, засноване на спільному баченні, спільних цінностях і схожих цілях (Stăiculescu et al., 2015).

За словами Лехманна та співавторів, університети відіграють роль опорних організацій у підприємницькій екосистемі (Lehmann et al., 2020). У зв'язку з цим, деякі автори бачать університети як головний суб'єкт процесу економічного зростання та стимулювання інноваційної діяльності (Guerrero et al., 2015; Nabi et al., 2018). Університети – це інноваційні центри створення знань, оскільки є учасниками регіональних інноваційних систем (Civera et al., 2020; Hassan, 2020). Лі та Мюллер досліджували заробітну плату випускників інженерних спеціальностей у Німеччині та Кореї та їх вплив на інституційну диверсифікацію (Lee & Muller, 2019). Шенкенгофер і Вільгельм пояснили не-

обхідність гібридного людського капіталу в Німеччині (Schenkenhofer & Wilhelm, 2020). Вони розглянули роль дуальної освіти в німецькій державі. У майбутньому також важливо дослідити зв'язок вищої освіти – дуальної освіти – регіонального розвитку.

Останнім часом більшість систем вищої освіти сприяють конкуренції між постачальниками послуг для створення квазі-ринків. Водночас ці системи перейшли від елітарної до масової участі. Проте для студента вибір університету все ще обмежений ресурсами, географією та інформацією (KPMG, 2020). З огляду на вищевикладене університети мають реагувати на великі соціально-економічні зміни, в т. ч. на ринку праці. Ці обставини змушують ЗВО почати трансформацію, щоб відповідати новим викликам цифрової ери та новим вимірам робочої сили.

## **Методологія**

У Болгарії вища освіта орієнтується на нові умови. Вона призначена для формування персоналу, який сприятиме підвищенню продуктивності та якості роботи, що допомагатиме створенню сталого людського капіталу. В Болгарії велика увага приділяється інклюзивній освіті. Влада планує переглянути модель фінансування системи освіти з метою підвищення якості освіти та навчання. Передбачається, що ця модель забезпечить позитивні зміни у вищій освіті та вплине на індивідуальне благополуччя.

Для обґрунтування існування ЗВО за профільним спрямуванням у регіонах необхідно вивчити та встановити їх роль і значення для відповідних регіонів. Зв'язок регіональної вищої освіти з регіональним розвитком незаперечний. Тим не менш, у цьому дослідженні автори намагаються довести сильну кореляцію між вищою освітою та регіональною економікою. Необхідною умовою є те, щоб ЗВО поділялись на малі та великі, національного та регіонального значення, широкопрофільні та вузькопрофільні.

У методичному аспекті дослідження можна поділити на дві основні частини. У першому розділі досліджується функціонування ЗВО. Це охоплює оцінку якості освітніх послуг, навчального процесу, досягнень студентів, наукових досліджень тощо. Другий розділ розглядає зовнішнє середовище, зокрема ринок праці. Було проведено соціологічне опитування для дослідження компаній, аналізуючи зв'язок між вищою освітою та бізнесом. Науковці використали широкий спектр методів, таких як соціологічні дослідження, статистика, опис і приписи, кейс дослідження, аналіз і синтез, порівняння.

Перший напрямок досліджень, спрямований на внутрішнє середовище університетів, буде фокусом наступного опитування, присвяченого бенчмаркінгу як інструменту підвищення якості освіти та підготовки фахівців з вищою

освітою. Другий напрямок пов'язаний з розробкою методологічного інструментарію для аналізу та оцінювання ринку праці й ринку вищої освіти в Болгарії. Мета – скласти схему розвитку цієї сфери принаймні в середньостроковій перспективі.

З точки зору методології, слід вибрати раціональний підхід до структурування вищої освіти на рівні регіонального планування. Останнє має залежати від чисельності та структури населення регіону, зробивши акцент на віковий склад населення на рівні району. Однак галузева структура економіки на районному рівні також має важливе значення, оскільки вона формує рівні зайнятості та безробіття на рівні регіонального планування (зокрема, співвідношення державного та реального секторів). На практиці ці дані мають бути доповнені більш загальною характеристикою розміру міст (у Болгарії міста можна поділити на кілька груп: міста з населенням понад 75 тис. осіб; міста з населенням від 30 до 75 тис. осіб; міста з населенням від 10 до 30 тис. осіб; міста від 4 до 10 тис. осіб). Крім того, слід проаналізувати населення, щоб визначити частку осіб із середньою та вищою освітою. Таке окреслення рівня урбанізації болгарських міст дасть змогу більш точно проаналізувати профіль університетів, акредитованих професійних галузей та їхній потенціал у середньостроковій та довгостроковій перспективі. З огляду на те, що нам необхідно визначити спроможність ЗВО в країні, на регіональному рівні ми маємо шукати порівнянність наявних або майбутніх ЗВО зі структурою та станом мережі шкіл середньої освіти.

Цей потенціал має відповідати демографічним особливостям і регіональному розвитку країни, що потребує, щоб ЗВО також були згруповані відповідно до набору студентів. Можна виокремити чотири групи. Перша – ЗВО, що мають щорічний прийом від 1100 до 3000 студентів. Група середніх ЗВО має річний прийом від 700 до 1100 студентів. Третя та четверта група малих ЗВО мають щорічний прийом відповідно від 350 до 700 та від 175 до 350 студентів. Таким чином, можна буде створити передумови для розвитку навчальної та наукової діяльності на рівні університету, а звідти перенести її на регіональний рівень. Надання можливостей для розвитку різних закладів вищої освіти допоможе державі, а також приватному сектору посилити зв'язок між ЗВО та ринком праці.

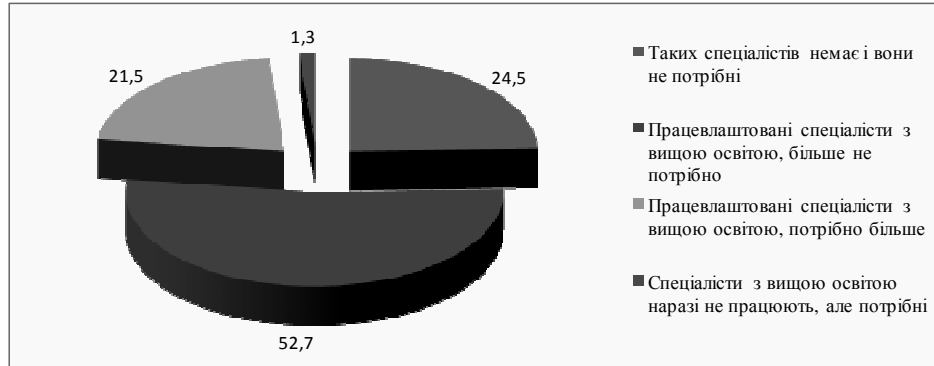
Регіоналізація освітніх послуг – це одна з ключових потреб і водночас проблем вищої освіти. Це вимагає більш комплексного вивчення ринків праці та результатів вищої освіти. Мета дослідження – встановити наявність та характер зв'язків між вищою освітою та бізнесом, вищою освітою та державою для оптимізації спеціалізації та територіальної диференціації закладів вищої освіти.

## Оцінка та аналіз національного попиту та пропозиції спеціалістів з вищою освітою

Для встановлення базових припущень щодо якості наданих освітніх послуг та формування потреби в кадрах необхідно окреслити відповідні висновки та закономірності, які необхідно проаналізувати, щоби вжити відповідні заходи щодо підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Таким чином, щоб виокремити відповідні групи, ми провели емпіричне дослідження, в якому взяли участь понад 600 компаній з усієї країни. У фокусі дослідження – попит і пропозиція на ринку праці фахівців з вищою освітою. Найбільша кількість компаній в опитуванні з третинного сектору. Оцінка результатів дослідження має свої дослідницькі закономірності, які підтвердили думку про те, що академічна освіта відіграє все більшу роль на ринку праці (Vutsova & Arabajieva, 2016). Доволі вагомою в цьому аспекті є якість освітніх послуг. Важливо зазначити, що болгарський бізнес висуває певні очікування і водночас шукає персонал з нижчим рівнем освіти, але з великим досвідом. Це важливий висновок зроблен н основі із рис. 1.

Рисунок 1

Потреба у фахівцях з вищою освітою підприємницької сфери, %



Опитування показує, що болгарський бізнес не має сталого бачення і шукає кон'юнктурні рішення. Його довгострокові стратегічні плани не передбачають збереження та розвиток наявного людського капіталу в компаніях. Це спільна риса, яка показує, що більша частина бізнес-сектору в Болгарії складається з торгівлі, послуг, фармації, транспорту та туризму.

Спостерігається дуже слабка, але позитивна тенденція збільшення кількості малих підприємств до 50 осіб. Це означає, що розвиток виробництва на національному рівні має великі резерви і за певного якісного аналізу може подвоїти свою частку в болгарській економіці, збільшивши додану вартість первинного сектора втричі. Ця обставина передбачає, що сьогодні болгарська економіка потребує більш кваліфікованого персоналу в 49 муніципалітетах з населенням понад 40 тис. В інших населених пунктах потреба у висококваліфікованих кадрах не перевищує 15% робочої сили, але переважає потреба в кадрах із професійно-технічною освітою або нижчою кваліфікацією (Iliev, 2009). Звичайно, зміни в болгарській економіці та збільшення частки випускників з економічною та адміністративною освітою спонукали деяких експертів говорити про насичення ринку, але це можна заперечити. Дані на рис. 1 показують, що бізнесу потрібна молодь, але майже 24% працедавців не беруть на роботу осіб з вищою освітою. Крім того, майже 53% працедавців не шукають активно осіб з вищою освітою. Важливо зазначити, що майже 23% усіх опитаних компаній потребують осіб з вищою освітою. Таким чином, випускники ЗВО становлять не більше 25% відповідного набору, що вказує на те, що в країні з нормальною профільованою економікою галузі потребуватимуть такої робочої сили.

Крім того, старіння нації загострює попит на робочу силу, як правило, у галузях, що трансформуються. Новим інвесторам переважно потрібен персонал зі знаннями та навичками в таких професійних галузях, як інформатика, економіка, адміністрування та менеджмент, а також інформаційні технології (Iliev, 2009). У Болгарії це привело до підвищення рейтингу університетів економіки та менеджменту протягом 2003–2015 рр. Після цього болгарська держава вводила обмеження та скорочення прийому до цих ЗВО на користь технічних і технологічних університетів. Цю політику можна вважати поспішною, оскільки технологічні університети, досягнувши найнижчих рівнів прийому в 2006–2015 рр., провели власні реформи, що дало їм змогу підкреслити свої сильні сторони та надавати освітні послуги. Це привело до того, що болгарська держава все ще може стверджувати про середній потенціал населення із вищим освітньо-кваліфікаційним рівнем (Council of the European Union, 2011). Наслідки заходів, вжитих протягом 2015–2021 років, безумовно, погіршать цю ситуацію, а ймовірно продовження такої політики призведе до подальшого скорочення можливостей держави готувати студентів за всіма професійними напрямками. Дані працедавців окреслюють потреби бізнесу в кадрах з вищою освітою, але держава не враховує попит з боку бізнесу. Спільне поле інтересів бізнесу та вищої освіти можна побачити в потребах у людському капіталі. З одного боку, це означає, що ми маємо враховувати по-

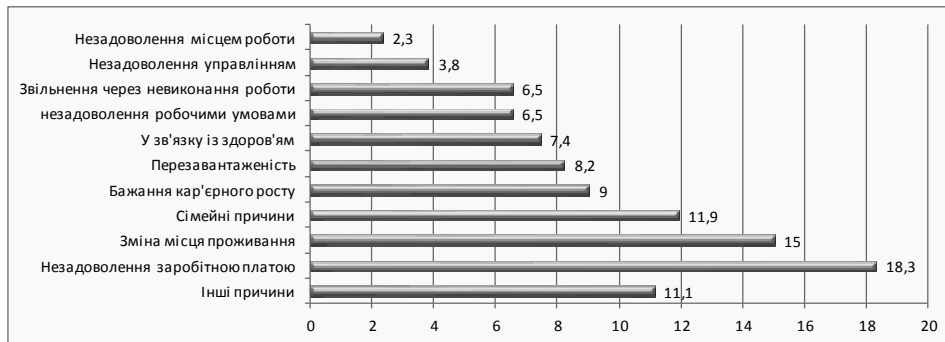


треби бізнесу в нових співробітниках, а з іншого – дуже важливо звертати увагу на бажання молодих людей працювати та їхні очікування щодо роботи.

Лише 8% опитаних компаній оцінили свою плинність кадрів як високу. Висока плинність кадрів дорого коштує, оскільки пов'язана з прямими фінансовими витратами. В умовах плинності кадрів (особливо протягом першого року після прийому на роботу) компанії не можуть відшкодувати навіть свої прямі витрати, пов'язані з організацією конкурсів з набору та відбору, наймом, навчанням та адаптацією нових працівників. Для 37% опитаних компаній плинність кадрів є нормальною або так само високою, як в інших компаніях. Вважається, що плинність кадрів викликана не стільки зовнішніми, як внутрішніми факторами, пов'язаними з тим, як управляється компанія. Тому також вивчаються причини звільнення персоналу, на які вказують самі працівники.

Рисунок 2

**Основний мотив самовільного звільнення спеціалістів у приватному секторі, %**



Висновки, які ми можемо зробити на основі рис. 2, полягають у тому, що в приватному секторі більшість співробітників залишає свою посаду через незадоволення оплатою праці (18,3%). Якщо працівники відчують, що не отримують гідної зарплати за роботу, яку виконують, вони, природно, шукать інші можливості. А згідно зі статтею Кемерона та співавторів, якщо особа залишається в компанії більше 2 років, дуже ймовірно, що в кінці цього періоду вона буде отримувати менше, ніж нові співробітники на тій самій посаді, а людям, які періодично звільняються, вдається поступово підвищити

свої доходи, тоді як тим, хто залишається, зазвичай доводиться задовольнятися невеликими підвищеннями зарплати (Cameron et al., 1996).

Наступні за популярністю причини – зміна місця проживання та сімейні обставини – 15% та 11,9% відповідно. Міграційні процеси в Болгарії протягом останніх років посилилися, особливо серед осіб працездатного віку. Хоча Національний статистичний інститут Болгарії більше не відстежує дані про причини внутрішньої міграції, освіта та постійна чи тимчасова робота завжди були лідерами в цьому сенсі. Ринок праці має високий ступінь мобільності за регіонами. Це передбачає високу динаміку змін робочого місця. З іншого боку, зміна роботи через матеріальні потреби або зміну місця проживання пов'язана з пошуком сприятливих умов проживання для сім'ї. Про це також свідчать результати опитування, адже сім'я є третьою за популярністю причиною (Kirova, 2012).

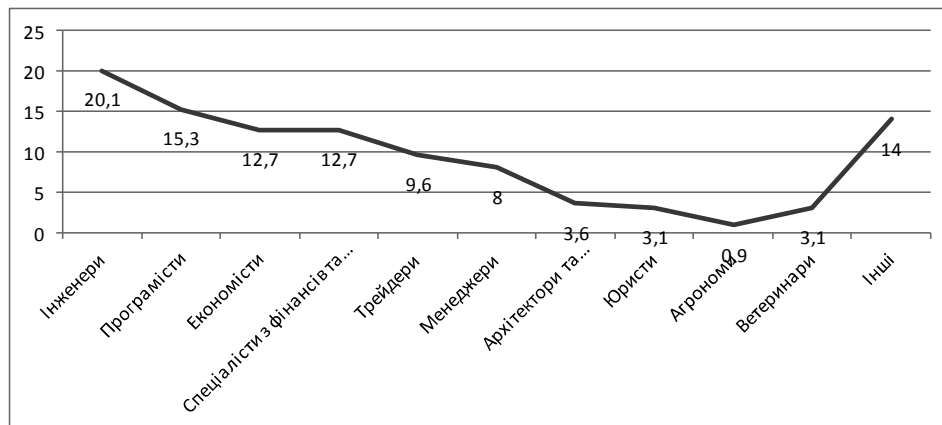
Зміна місця проживання безпосередньо пов'язана з пошуком перспектив розвитку. Зокрема, важливе значення має здобутий ступінь освіти особи, що пов'язано з можливістю самоосвіти та бажанням змінити місце проживання з метою професійної реалізації. Водночас провідним фактором також є прагнення до кар'єрного зростання, яке в нашому дослідженні відповідає за 9% відповідей. Наймані працівники постійно шукають нові шляхи вдосконалення своїх знань і навичок, що також є способом розвитку робочого місця, але якщо працівники не бачать можливості кар'єрного зростання на поточному місці роботи, вони будуть шукати нового працедавця. Наголос потрібно робити на забезпеченні усіх базовими навичками і на кращій інтеграції професійного зростання поряд із навчанням упродовж життя. Така оцінка призводить до тривожного висновку про те, що, незважаючи на зусилля, навчання впродовж життя ще не стало реальністю для більшості людей у Болгарії (National Statistical Institute, 2021). Ще одна причина – перевантаження на роботі (8,2%) або, в останні роки, так зване «вигорання». Люди прагнуть до балансу між особистим і професійним життям, і коли вони не знаходять його, то шукають інші варіанти. Ми часто говоримо про необхідність взаємодії бізнесу та освіти, і зазвичай у цьому питанні є одностайність з обох сторін. В опитуванні ми вивчили, яких спеціалістів потребує болгарський бізнес для нормального функціонування.

На рис. 3 видно, що найбільше є вакансій для інженерів, які становлять 1/5 усіх спеціалістів, яких потребує бізнес. Комп'ютерні спеціалісти – це друга провідна група кваліфікованого персоналу, якого потребує приватний сектор, з 15,3% від загального попиту. Відсоток потреби в економістах та фінансово-бухгалтерських кадрах становить 12,7%. Найнижчий відсоток – 0,9% – для затребуваних агрономів, ймовірно, через зменшення кількості сільськогосподарських фірм, про що згадав Національний статистичний інститут (НСІ). За попередніми даними перепису 2020 р., кількість агрофірм становить 132,4 тис., що на 64% менше, ніж їх кількість, заявлена під час перепису 2010 р. (Ministry of Agriculture, 2021). Юристи та ветеринари також займають невели-

кий відсоток попиту (3,1%), але їх можна виокремити серед відповідей компаній. Трохи більше затребувані архітектори та інженери-будівельники – 3,6%. Потреби бізнесу виокремлюють трейдерів як затребуваних спеціалістів з вищою освітою; за даними Тодорової та ін., вони становлять майже 1/10 усіх необхідних спеціалістів з вищою освітою (Todorova et al., 2018).

Рисунок 3

Основні спеціалісти, затребувані в приватному секторі, %



Наступна група, яку ми маємо окреслити, це високоосвічені кадри, оскільки менеджери найбільше потрібні бізнесу. Менеджери різного характеру становлять 8% від загальної потреби. У дослідженні 14% визначені як інші, тобто спеціальності, які не становлять окремо вагомих відсоток. З рис. 3 можна зробити висновок, що найбільш затребуваними працівниками є випускники ЗВО економічного та адміністративного профілю з точки зору сукупного попиту з цих професійних напрямів, тобто економісти, фінансисти, бухгалтери, трейдери, менеджери. Далі йдуть випускники університетів технічного профілю (інженери та комп'ютерні спеціалісти), архітектори та інженери-будівельники, і, нарешті, спеціалісти з ветеринарної медицини та агрономії.

Часто простежується розбіжність між ставленням працівників і працевдавців до умов праці, що в нашому опитуванні визначено як мотив із значущістю 6,5%. Почуття незадоволеності персоналом (2,3%) або керівництвом (3,8%) також є причиною плинності кадрів в опитаних компаніях, але вони займають останні місця. Лише 6,5% підприємств заявили, що їхні працівники

не виконали конкретного завдання і тому були звільнені. Тому необхідно було визначити потребу в нових кадрах з вищою освітою. Понад 75% працедавців вказують на гостру потребу в кадрах з вищою освітою. Цей підхід дає нам достатні підстави шукати реальні потреби за секторами та галузями, щоб мати можливість чітко визначити потреби болгарської економіки (National Statistical Institute, n.d.).

### Пошук спеціалістів з вищою освітою

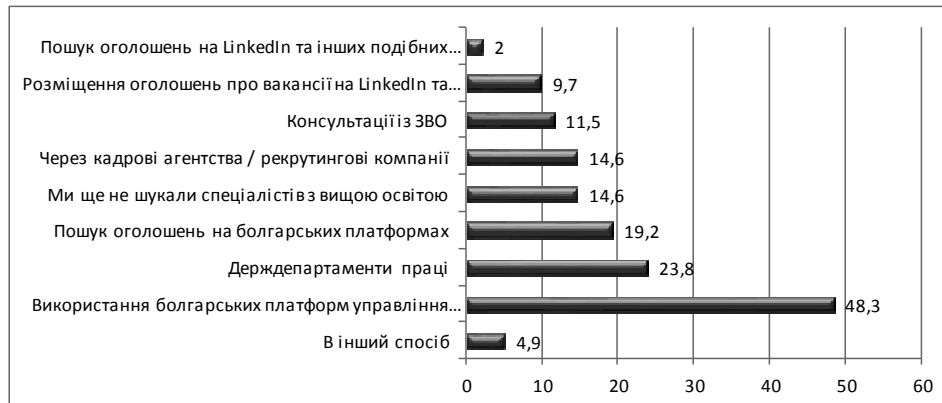
Кожна національна економіка потребує робочої сили відповідної кваліфікації, що відповідає потребам ринку праці. З іншого боку, ринок пов'язаний з рівнем зайнятості, і коли останній зростає з тенденціями розвитку, економічна активність сповільнюється. Наприклад, це стосується молоді: у такому разі безробіття серед молоді знижується повільно. Багато спеціалістів з вищою освітою працюють на посадах, що вимагають вищої освіти. Важливо уточнити, що система професійної освіти не формує відповідних кадрів. Це свідчить про те, що технологічно економіка Болгарії відстає від інших країн, але вона все ще потребує робочої сили. Щодо цього дослідження розподілу робочих місць в електронних базах даних попиту та пропозиції робочої сили показує, що попит та пропозиція робочої сили є не тільки динамічними, а й хаотичними. Згідно з опитуванням, 70% працедавців не віддають перевагу працівникам залежно від того, де вони здобули освіту, і понад 1/4 віддають перевагу тим, хто отримав диплом у Болгарії. Лише 4% віддають перевагу випускникам іноземних університетів. На основі цих даних можна зробити висновок, що в 96% випадків працівники, можливо, отримали освіту в середині країни, що доводить важливу роль вищої освіти в болгарській державі (National Statistical Institute, n.d.).

Також важливо, в який спосіб працедавці шукають працівників. Рис. 4 показує деякі з основних причин найму. Враховуючи розвиток інформаційних технологій та Інтернету, кіберпростір є практично центром ярмарків та форумів вакансій.

Очікувано, вакансії заповнюються переважно через електронні платформи для пошуку та пропозиції роботи – загалом цим методом користуються 67,5% опитаних працедавців. Це вимагає посилення підготовки випускників до роботи з електронними платформами, підвищення навичок підготовки документів для участі в конкурсах та презентаційних навичок. Відсоток компаній, які співпрацюють з центрами кар'єри ЗВО щодо підбору персоналу з вищою освітою, вкрай малий – лише 11%. Цей факт виявляє ще одну потребу в інституціоналізації цих контактів та створенні мереж працедавців та університетів, у т. ч. спільні ініціативи та активний зворотний зв'язок.

Рисунок 4

## Основні способи найму персоналу в приватному секторі



Водночас тиск на виплату заробітної плати зумовлений постійним підвищенням адміністративно визначеної мінімальної заробітної плати та мінімального страхового внеску. Штучне підвищення доходів обмежує можливість включення на ринок праці, особливо для молоді та працівників з нижчою кваліфікацією або без неї, що пов'язано з великою кількістю безробітних та слабкою економічною активністю. У цьому сенсі загострення проблем у сфері праці та відсутність можливостей для їх вирішення в коротко- та довгостроковій перспективі неминуче стримують економічне зростання держави (Hristov & Hristova, 2012).

Так, у дослідженні ми проаналізували вимоги до досвіду з боку працедавців через групу запитань. У зв'язку з цим зрозуміло, що тільки в 10% оголошень немає вимоги щодо професійного досвіду. Результати показали, що в 78% оголошень як вимога вказана не конкретна спеціальність, а вища освіта. Майже 1/5 оголошень вказує вимогу щодо отриманого ступеня бакалавра. Дуже мала кількість оголошень, майже 2%, саме на освіту на рівні магістра. Дані показують, що загалом працедавці визначають потребу у «вищій освіті», а додаткова кваліфікація «за професійним спрямуванням» означає, що вона має відповідати спеціальності, за якою працедавець пропонує посаду. Третина оголошень шукає спеціалістів з досвідом роботи до 3 років. Це означає, що працедавці з більшою ймовірністю наймуть менш досвідчених професіоналів, щоб навчити адаптованих спеціалістів (Todorova et al., 2018).

Водночас аналіз показує, що значна частина опитаних респондентів (майже 400 або 72%) вказують на часту нестачу кадрів. Знову ж таки, найбі-

льшою проблемою є брак спеціалізованих кадрів, в основному в промисловості. Також майже 77% працедавців не можуть знайти відповідних працівників з професійною кваліфікацією. Це означає, що майже кожного новоприйнятого працівника потрібно навчати відповідно до специфіки роботи. Але якщо досвіду більше, то працедавець припускає, що в нових спеціалістів буде вкладено небагато грошей. Це мотив, який показує, що інвестиції в людський капітал є обов'язковими, якщо ви хочете максимально використати цю економічну можливість. На нашу думку, важливо шукати більш кваліфікованих працівників на ринку праці відповідно до ринку праці та досвіду.

Вища освіта повинна надавати навички, які стають все більш важливими на ринку праці: покращені когнітивні навички, такі як вирішення складних проблем і соціально-поведінкові навички; командна робота; і комбінації навичок, які передбачають здатність до адаптації (Todorova & Gergova, 2017). Наявність цих навичок може значно пом'якшити вимогу до тривалого досвіду роботи за спеціальністю. У зв'язку з цим ми закликаємо до створення показника «Зайнятість осіб у віці 20-34 років», який має охоплювати нещодавніх випускників. Передбачений індикатор моніторингу працевлаштування молоді, яка нещодавно закінчила навчання, забезпечує зв'язок між системою освіти та навчання за ринком праці. Цей показник дає змогу вимірювати та аналізувати придатність і можливості працевлаштування нещодавніх випускників на ринку праці та дозволяє порівняти працевлаштуванням молодих людей цієї вікової групи з іншими країнами ЄС. На економічному рівні людський капітал позитивно пов'язаний із загальним рівнем впровадження передових технологій. Компанії з більшою часткою освічених працівників краді в інноваціях.

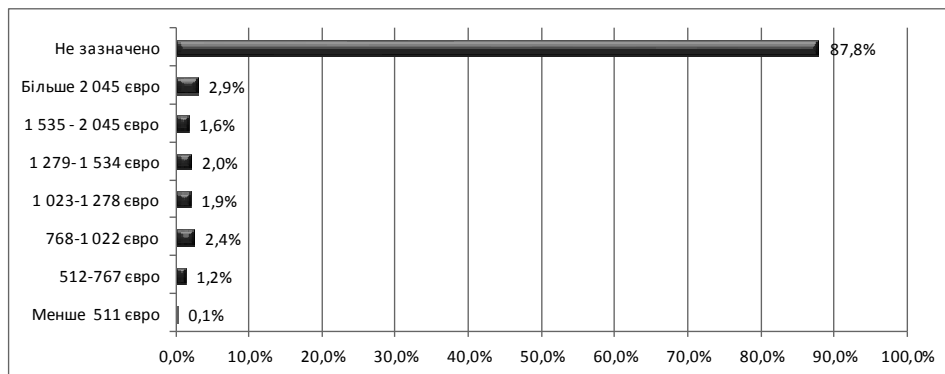
В останні роки попит і пропозиція робочої сили в інтернет-просторі набуває все більшого значення. На практиці це розширення інституціоналізованого ринку праці. У зв'язку з цим все більше молодих осіб шукають свою професійну реалізацію через платформи в Інтернеті. Для повноцінного розвитку профілю пошуку фахівців з вищою освітою нам було важливо стежити за їхніми потребами в Інтернеті. Це спонукало нас вивчити понад 850 цифрових оголошень, щоби проаналізувати попит на робочу силу та оцінити пропоновані вакансії. Аналізуючи ринок праці та його віртуальні виміри, необхідно визначити запропоновану основну винагороду. Все більше і більше молодих людей починають працювати за спеціальністю, але з нижчими зарплатами згідно з болгарською статистикою. Однак це не вагома проблема, оскільки вартість робочої сили має змінюватись залежно від рівня компетенції.

Оцінка та аналіз розподілу запропонованої заробітної плати в оголошеннях показує, що майже 87,8% з них не вказують винагороду, запропоновану за відповідну посаду (рис. 5). Це вказує на те, що винагорода за оголошену вакансію може залежати від компетенцій претендента. З іншого боку, можна припустити, що запропонована початкова зарплата зовсім не задово-

льнить шукача роботи. На рис. 5 показано, що стартові зарплати варіюються від 511 євро до 2 045 євро, що виявляє дуже широкий діапазон зарплат. На практиці це залежить від відповідної професії, компетенції та підготовки молодих кадрів (Todorova et al., 2018).

Рисунок 5

**Розподіл пропозицій про роботу за оплатою праці**



Інша серйозна проблема – нестача кадрів. Переважно це зумовлено зростанням розбіжностей між попитом на робочу силу та наявними ресурсами, через що підприємства «імпортують» робочу силу, а деякі компанії навіть розглядають можливість виходу за кордон через неможливість знайти потрібних професіоналів. Водночас деякі повідомлення стверджують, що в Болгарії немає дефіциту кадрів, робочої сили цілком достатньо для потреб ринку праці, а широко розголошена кадрова криза перебільшена. Ринку праці в Болгарії задихається через зростання розриву між навичками та здібностями робочої сили та потребами економіки. І хоча є політики, які частково намагаються змінити цю ситуацію, проблема якості робочої сили загострюється без належного вирішення (Hristov & Hristova, 2012).

## Попит на випускників вищої освіти за фахом

Попит і пропозиція робочої сили виражає потребу у фахівцях у різних сферах соціально-економічної діяльності суспільства. Таким чином, питання найму спеціалістів з вищою освітою пов'язане з їх професійною підготовкою, яка займає ключове місце в сучасному суспільстві. Вимоги до вищої освіти привертають значну увагу через протиріччя між попитом на висококваліфікованих спеціалістів з відповідними професійними компетенціями, підприємницькими та управлінськими здібностями та реальною пропозицією на ринку праці (Council of Ministers, n.d.).

Згідно з національною статистикою, майже 50% першокурсників залишають не закінчують ЗВО. У 2020 р. загалом ЗВО закінчили 46355 студентів, з них 1712 студентів отримали ступінь молодшого бакалавра, 23151 студент – ступінь бакалавра, 20395 – ступінь магістра та 1097 було присуджено ступінь доктора (National Statistical Institute, n.d.). Ця потужність у понад 5 тис. осіб з вищою освітою передбачає вищі стартові зарплати, які бізнес дає неохоче. Таким чином, низька оцінка спеціалістів, що виходять із ЗВО, пов'язана з низьким рівнем заробітної плати. Крім того, у Болгарії відставання у сфері неформального навчання та у застосуванні концепції навчання впродовж життя є додатковим аргументом для пошуку комплексного механізму координації зусиль у цьому напрямку.

З даних видно, що залучення молодих спеціалістів не є пріоритетом бізнесу, як показано на рис. 6. Стартові зарплати, які працедавці готові давати фахівцям з вищою освітою, в невеликому діапазоні: від 761 євро для інженерів до 520 євро в середньому для фінансистів і бухгалтерів. Причиною низької мотивації до здобуття вищої освіти також є низькі рівні стартових зарплат.

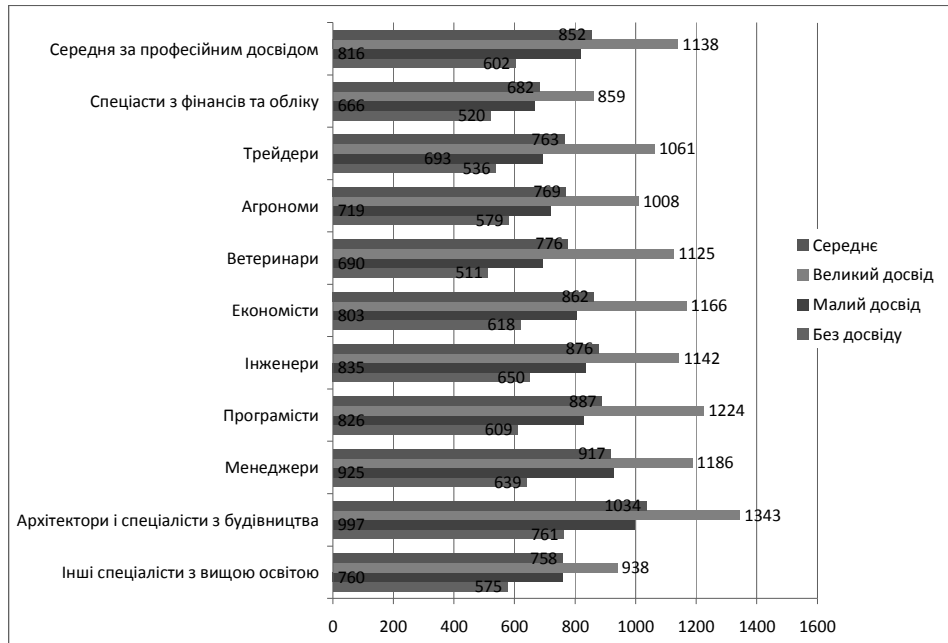
Це підтверджується тим фактом, що для спеціалістів середньої освіти очікується середня зарплата 852 євро, а навіть для найдорожче оплачуваної посади інженерів-будівельників вона становить лише 1034 євро. Можна зробити висновок, що оплата праці та підготовка персоналу, з точки зору теорії та аналізу практичної діяльності, існує саме для цієї мети – надавати сенсу людському існуванню (Council of Ministers, n.d.).

Важливо допомогти людині у випадках вагань і труднощів у виборі університету, спеціальності, професії та місця для реалізації трудових і професійних можливостей. Зазначимо, що болгарські громадяни мають можливість шукати роботу на ринку праці Європейського Союзу, в тому числі шляхом отримання вищої освіти за кордоном. Для молоді з вищою освітою досить неприємно, що їм доводиться працювати багато років і набувати багато досвіду, щоб досягти рівня зарплати в середньому 1 138 євро на місяць (National Statistical Institute, n.d.).



Рисунок 6

### Заробітна плата спеціалістів з вищою освітою в приватному секторі (євро на місяць)



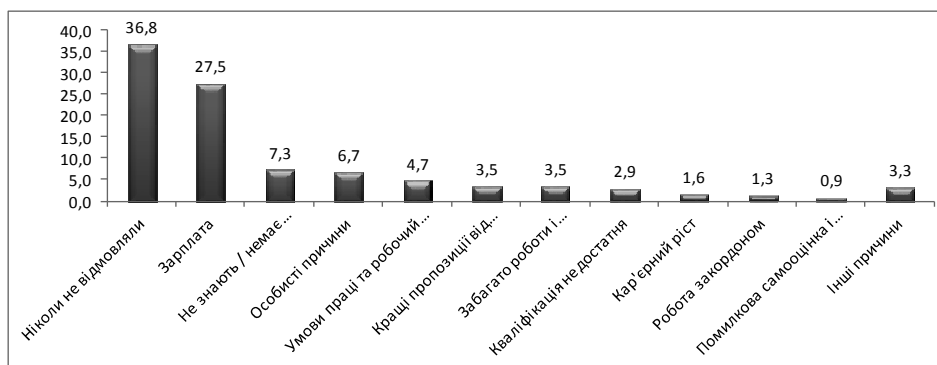
На практиці без кваліфікованого персоналу та працюючих інституцій буде важко підтримувати високі темпи економічного зростання в довгостроковій перспективі. Все частіше працедавець готовий надавати стимули, якщо новий працівник демонструє необхідну компетентність. На практиці попит і пропозиція робочої сили пов'язані з якістю виконуваної роботи та компетенціями, а також їхнім внеском у підвищення потенціалу працівника. Це безпосередньо відповідає досвіду та кваліфікації спеціалістів-випускників вищої освіти (Hristov & Hristova, 2012). Вважаємо, що професія як об'єктивний факт і економічна категорія, містить широкий спектр психічних особливостей сучасного характеру праці. Вона формує психічний профіль людини, який об'єднує її психологічні потреби, а також громадську думку про неї. Тому ми вважали за потрібне дослідити причини відмови від пропозиції про роботу.

Основною причиною відмови від роботи в приватному секторі (рис. 7) є розмір заробітної плати, що спостерігається у 27,5% опитаних компаній. Сутність заробітної плати безпосередньо пов'язана з її основними функціями –

компенсаційною, стабілізаційною та мотиваційною. Це один із важливих факторів, що визначає поведінку робочої сили на ринку праці, і в цьому дослідженні це основна причина звільнення з роботи та відмови від пропозиції про роботу. Майже 37% компаній, які взяли участь в опитуванні, зазначили, що кандидати ніколи не відмовлялися від зайняття посади, а понад 7% не дали відповіді. У 6,7% випадків претенденти відмовляються з особистих причин, а 4,7% посилаються на умови праці або робочий час, які їх не влаштовують. Майже 5% кандидатів відмовляються від посади у зв'язку з тим, що дізналися про кращу пропозицію в іншій організації, але лише 1,3% з них надходять з-за кордону. Ті, хто спочатку хотів працювати, відмовляються від посади через наявність великої кількості роботи та відповідальності в 3,5% випадків або тому, що не бачать кар'єрного розвитку (1,6%). На осіб, які визнають неправильну самооцінку, припадає лише 0,9% відмов, а на тих, хто визнає, що не має необхідної кваліфікації, – у 3 рази більше.

Рисунок 7

#### Основні причини відмови від посади в приватному секторі серед фахівців з вищою освітою (%)



Мотивація та задоволення – це поняття, про які часто говорять в організаційній структурі. Це важливі інструменти в руках керівництва для досягнення цілей організації, а їх відсутність призводить до більшої плинності кадрів. Проблема вибуття працівників була дуже актуальною для болгарських компаній в останні роки, особливо перед поглибленням економічної кризи. Це пов'язано з тим, що відносно швидке економічне зростання та негативні демографічні тенденції в країні призвели до дефіциту людських ресурсів як

кількісно, так і якісно (Todorova & Gergova, 2017). Компаніям стає дедалі важче знайти потрібних їм працівників, особливо з необхідними знаннями та кваліфікацією. За нормальних умов ведення бізнесу кожна компанія повинна мати певну плинність кадрів. Однак, щоб отримати вигоду, компанія повинна підтримувати її в оптимальних межах. За словами Пейчевої, цей ліміт знаходиться в межах 5-10%, хоча логічно він буде різним для кожної організації залежно від її цілей, стратегії, сфери діяльності тощо (Peucheva, 2005).

Таким чином, після наголошення на очікуваннях шукачів роботи та пропозиціях роботи, ми повинні поставити обидві сторони перед проблемами освіти, навчання та професійної підготовки молодих випускників для їх кар'єрного розвитку. Все це є проблемою для бізнесу та працедавців, яка посилюється невизначеністю та відсутністю чіткої позиції щодо того, як інвестувати в людей та кваліфікацію. Це суттєво впливає на зацікавленість працедавців і мотивує їх шукати школи та університети, які пропонують їм випускників, підготовлених за конкретними спеціальностями та спеціалізаціями (Todorova et al., 2018).

## Висновки

Підвищені вимоги до вищої освіти в Болгарії передбачають потребу в дуже високій якості діяльності ЗВО, а також тісний зв'язок бізнесу з освітою. Широка взаємодія між приватним сектором і вищою освітою призведе до появи людського капіталу з найкращими характеристиками. Таким чином, потрібно заохочувати громадськість брати участь у плануванні освітнього процесу на вищому рівні та оцінювати зміни до правил прийому до вищих навчальних закладів, які також підвищують якість вищої освіти.

Змінюються престижні професії, з'являються нові, що підкреслює той факт, що найкраще рішення на сьогодні – це зміна способів мислення студентів у процесі професійної реалізації та особливо їх підготовки з огляду на вирішення професійних та особистих завдань. У Болгарії спостерігається модель концентрації, яка супроводжується інституційною стратегією освіти в кількох основних центрах. Сьогодні, з одного боку, уряди як ніколи зацікавлені в тому, щоб навчальні заклади допомагали задовольняти економічні та соціальні потреби, враховуючи їх важливість у суспільствах, орієнтованих на знання, а з іншого – вони визнають, що таке централізоване планування створення знань, викладання та навчання часто неефективні, а отже, влада повинна провести політику для розвитку сталого суспільства та сильної регіональної економіки. Це означає, що інституції створюють суспільне середовище, яке заохочує ринкові механізми та інвестиції, що нормативні акти та правила для економічно активних людей стійкі й не змінюються часто.

**Список використаної літератури**

- Basken, P. (2017, Jun 7). Trump will push apprenticeships, using accreditation and student aid. *The Chronicle of Higher Education*.
- Cameron, C., Perrin, L., Grant, F., Fraser, W., & Taylor, K. (1996). *Creating peaceful learning environments*. XXVI International Congress of Psychology.
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century US workforce*. Partnership for 21st Century Skills.
- Civera, A., Donina, D., Meoli, M., & Vismara, S. (2020). Fostering the creation of academic spinoffs: does the international mobility of the academic leader matter?. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(2), 439–465. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00559-8>
- Council of Ministers. (n.d.). National Strategy of Scientific Research to 2020. <https://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=1437>
- Council of the European Union. (2011). Council conclusions on the modernisation of higher education (November 2011). *Official Journal*, 37C372. [https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/educ/126375.pdf](https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/126375.pdf)
- Guerrero, M., Cunningham, J. A., & Urbano, D. (2015). Economic impact of entrepreneurial universities' activities: An exploratory study of the United Kingdom. *Research Policy*, 44(3), 748–764.
- Hahn, C. J., & Gangeness, J. E. (2019). Business, leadership and education: A case for more business engagement in higher education. *American Journal of Business Education*, 12(1), 19–31. <https://doi.org/10.19030/ajbe.v12i1.10251>
- Hassan, N. A. (2020). University business incubators as a tool for accelerating entrepreneurship: theoretical perspective. *Review of Economics and Political Science*. <https://doi.org/10.1108/REPS-10-2019-0142>
- Hristov, Hr., & Hristova, M. (2012). Factors for the quality of higher education in a competitive environment [in Bulgarian]. In *Ninth International Scientific Conference «Teaching, Learning and Quality in Higher Education – 2012»*. International Higher School of Business.
- Hyslop-Margison, E. J. (2000). The market economy discourse on education: Interpretation, impact, and resistance. *Alberta Journal of Educational Research*, 46(3), 203–213.

- Iliev, Ts. (2009). Higher education in Bulgaria and the economic determinants of the twentieth century [in Bulgarian]. *Magazine «Dialogue»*, 2, 85–94.
- Kirova, A. (2012) Problems of the process of realization of human capital in higher education and science [in Bulgarian]. In *Ethics in Bulgarian science* (pp. 256–257). UNWE.
- KPMG. (2020). The future of higher education in a disruptive world. 137134-G. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/10/future-of-higher-education.pdf>
- Kromydas, T. (2017). Rethinking higher education and its relationship with social inequalities: Past knowledge, present state and future potential. *Palgrave Communications Journal*, 3, 1. <https://doi.org/10.1057/s41599-017-0001-8>
- Lee, S. J., & Müller, L. (2019). Institutional stratification and its effects on wages of higher education graduates in Germany and South Korea. *European Journal of Higher Education*, 9(4), 433–451. <https://doi.org/10.1080/21568235.2019.1666290>
- Lehmann, E., Meoli, M., Paleari, S., & Stockinger S. (2020). The role of higher education for the development of entrepreneurial ecosystems. *European Journal of Higher Education*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1718924>.
- Letizia, A. (2013). Dialectical constellations of progress: New visions of public higher education for the twenty-first century. *Journal of Critical Thought and Praxis*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.31274/jctp-180810-10>
- Mountford-Zimdars, A., & Sabbagh, D. (2013). Fair access to higher education: A comparative perspective. *Comparative Education Review*, 57(3), 359–368.
- Nabi, G., Walmsley, A., Liñán, F., Akhtar, I., & Neame, C. (2018). Does entrepreneurship education in the first year of higher education develop entrepreneurial intentions? The role of learning and inspiration. *Studies in Higher Education*, 43(3), 452–467. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1177716>
- National Statistical Institute. (n.d). *Education in the Republic of Bulgaria*. <https://nsi.bg/en>
- National Statistical Institute. (2021). *Graduates in education and qualification degree and gender* [in Bulgarian].
- Psycheva, M. (2005). Model for staff turnover audit [in Bulgarian]. *Economic Alternatives*, 6.
- Schenkenhofer, J., & Wilhelm, D. (2020). Fuelling Germany's Mittelstand with complementary human capital: the case of the Cooperative State University Baden-Württemberg. *European Journal of Higher Education*, 10(1), 72–92. <https://doi.org/10.1080/21568235.2019.1694421>

- Stăiculescu, C., Richițeanu-Năstase, E. R., & Dobrea, R. C. (2015). The university and the business environment-Partnership for education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 211–218. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.107>
- Todorova, D., & Gergova, N. (2017). Education market challenges in Bulgaria. *International Conference on Resolving Crisis Situations in the Zilina Specific Environment*.
- Todorova, D., Kolev, P., & Gergova, N. (2018). Internationalization of higher education - development through university cooperation in training the staff for the transport system [in Bulgarian]. *Mehanika Transport Komunikatsii*, 3(1), 1–7.
- Tracy, D. L., Knight, J. E., & Rieman, M. W. (2014). Business student versus employer course design preferences: Can both educational stakeholders be satisfied?. *Academy of Educational Leadership Journal*, 18(1), 15–36.
- Vutsova, Al. Arabajieva M. (2016). Quality of higher education in Bulgaria in the context of the European Higher Education Area - Problems and possible solutions [in Bulgarian]. *Strategies for Policy in Education and Science*, 4, 351–361.
- Weeks, W. A., Rutherford, B., Boles, J., & Loe, T. (2014). Factors that influence the job market decision: The role of faculty as a knowledge broker. *Journal of Marketing Education*, 36(2), 105–119. <https://doi.org/10.1177%2F0273475314537496>

Стаття отримана: 2 лютого, 2022.  
Стаття рецензована: 13 березня, 2022.  
Стаття прийнята: 5 квітня, 2022.