



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

Духът прави силата

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

ОБЩОИКОНОМИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

КАТЕДРА „ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ И СОЦИАЛНА ЗАЩИТА“

РЕЗЮМЕТА

на научните трудове

на гл. ас. д-р **Ирина Иванова Данаилова**
катедра “ Човешки ресурси и социална защита“ УНСС

(които не повтарят представените за придобиване на ОНС „доктор“
и за заемане на академична длъжност „главен асистент“)

Относно: Участие в конкурс за заемане на академична длъжност „доцент“
професионално направление 3.8. Икономика, научна специалност
„Икономика и организация на труд (мотивация, обучение и
развитие на човешките ресурси)“, обнародван в
Държавен вестник, бр. 1 от 05.01.2021 г.

София

2021 г.



I. МОНОГРАФИЧЕН ТРУД

1. Данаилова, Ирина (2020) „Мотивацията за учене и развитието на човешките ресурси: концепции, анализи, стратегии“, Издателски комплекс – УНСС, 2020, ISBN 978-619-232-359-2

Съвременният свят се озова пред необходимостта от нов еволюционен скок, за който са необходими нови знания и умения, единственият инструмент за натрупването на които е ученето. Стременията са високи, но основата е хлъзгава – натрупаните проблеми са твърде тежки и товарът на демотивацията, липсата на интерес към обучението, инерцията на живеенето ден за ден, пречи този скок да бъде достатъчно силен. Така че смяната на визията, ценностите и нагласите е критично необходима, а ролята на държавните стратегии за насърчаване и подкрепа на образованието и обучението като най-важни фактори и условия за развитието на човешките ресурси – решаваща. Колкото и да е добра визията за политика, тя би била обречена на неуспех, ако подцени влиянието на потребностите, стременията, очакванията, валентността. Ако negliжира мотивацията, крайният неуспех е почти сигурен.

Фокусът в настоящата разработка е насочен към мотивацията за учене като категория, определяща важните за това изследване процеси – образованието, обучението, ученето, които имат решаващо значение за развитието на човешките ресурси.

Основна цел на настоящия монографичен труд е да се проучат, селектират и систематизират същностни характеристики на развитието на човешките ресурси и мотивацията за учене, като основа за анализ на динамиката на актуални процеси и да се формулират препоръки за усъвършенстване и актуализиране на стратегиите и политиките в областта на образованието и обучението. Изходните позиции, от които се постига поставената цел отразяват възприетата изследователска теза: в контекста на съвременната динамика в развитието на човешките ресурси в България, съпроводена както с положителни промени в образователната структура на населението, така и с намаляване на относителния дял на лицата, участващи в образование и обучение, съществуват възможности за повишаване на мотивацията за учене чрез усъвършенстване и актуализиране на стратегиите и политиките в областта на образованието и обучението.

Постигането на формулираната изследователска цел изисква решаването на конкретни задачи:

- ✓ Да се проучат и систематизират теоретични концепции за същностните характеристики на развитието на човешките ресурси и мотивацията за учене.
- ✓ Да се аргументира актуалността на мотивацията за учене и значимостта на концепцията в национален и световен мащаб, като се проучат и представят резултати от емпирични изследвания в областта.
- ✓ Да се направи анализ на мотивацията за учене на базата на конкретен обект в областта на висшето образование.
- ✓ Да се анализират ключови за развитието на човешките ресурси показатели: участие в образование и обучение на населението на възраст над 18 г. (Евростат); образователна структура на населението на възраст 25- 64 г. (Евростат); индекс на човешко развитие (ООН), индекс на човешки капитал (Световна банка) и на тази база да се изведат актуалните проблеми.

- ✓ Да се проучат и систематизират политики и стратегии в областта на образованието и обучението като ключови инструменти за усъвършенстване и развитие на човешките ресурси и човешкият капитал.
- ✓ Да се очертаят насоки за развитие в областта на образованието, обучението и ученето, на основата на анализирани и идентифицирани дефицити в изпълнението на планирани дейности в анализирани стратегически документи в изследваната област: Стратегия за развитие на висшето образование, Национална стратегия за учене през целия живот и Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение.

За целите на изследването е приложен интердисциплинарен подход и са използвани традиционни научно-изследователски методи - анализ, синтез, сравнение по отношение на теорията и практиката на изследваната област. В процеса на монографичното изследване се използват разнообразни информационни източници, които условно се систематизират в няколко основни групи. Първата група обхваща информационни източници от база данни на Евростат за статистиката на ученето през целия живот - Наблюдение на работната сила (Labour Force Survey (LFS) и Изследване на образованието и обучението на възрастни (Adult Education Survey (AES); Индексът на човешкото развитие (Human Development Index - HDI); Индекс на човешки капитал (The Human Capital Index – HCI). Втората група обхваща резултати от авторово емпирично проучване с акцент върху мотивацията за учене, което е фокусирано върху студенти. Третата група информационни източници са резултатите от проведени емпирични проучвания (в България и в други страни) в областта на развитието на човешките ресурси и мотивацията за учене, които се анализират в контекста на целите на монографичния труд.

В първа глава са проучени и систематизирани теоретични концепции за същностните характеристики на развитието на човешките ресурси и мотивацията за учене. За целта е направен прочит и анализ на теоретичните постановки, свързани с развитието на човешките ресурси и мотивацията за учене - концепциите са синтезирани, групирани и подредени логично и последователно. Ползвани са методи на анализ и синтез, обобщение, класификация.

Втора глава е посветена на емпирични изследвания в областта на мотивацията за учене и нагласите към обучението, като по този начин е откроена актуалността на проблема и значимостта му в национален и световен мащаб.

В контекста на изключително обширния обхват и сложна структура на обучавани лица (вкл. по компоненти и по степени на системата за образование и обучение) в рамките на настоящото изложение фокусът е върху обучавани в системата на висшето образование. Представени са основни изводи от международни изследвания на мотивацията за учене в сферата на висшето образование и са анализирани резултатите от авторово емпирично проучване на мотивацията на студенти в УНСС.

Изследванията показват и колко мащабен и значим е проблемът за мотивацията, защото има отношение не само към образованието във всичките му степени, не само към ученето през целия живот, но и към работата, към усещането за успех в живота, към чувството за контрол над събитията, към удовлетворението и дори – към щастието. Подценяването би довело до неправилни управленски решения и оръязване на цяла гама инструменти и възможности, които биха подмогнали по-добрата реализация на човешките ресурси и по-ефективното им развитие.

Авторското изследване е фокусирано върху мотивационните ориентации и нагласите към учене на студенти в първи курс в УНСС. То показва, че голяма част от студентите в първи курс не са амотивирани, дори напротив – идват в университета с

любопитство. За съжаление, това не е достатъчно, за да се осигури пълноценен и ефективен образователен процес - липсата на вътрешно осъзнаване и усещане за значимост на обучението, кара определена част от студентите да „преминават“ през ВУЗ-а, без да влягат нищо и без да претърпят значими промени, защото единствената цел например е получаването на диплома. За тази кохорта студенти изключително важно значение би имало информирането – за какво служат конкретните знания, къде могат да се приложат, с колко увеличават приходите в сравнение с тези на хора без съответното образование и др. Ефективното професионално ориентиране е инструментът, който може да подпомогне оформянето на нагласи, специфични знания за професии и отношение, които да формират зряло отношение към следващият етап – получаването на висше образование.

Проблемите, които липсата на мотивация за учене поставя, изискват дългосрочни, стратегически решения, които не са във възможностите на отделния индивид и изискват институционална намеса.

В трета глава е направен анализ на състоянието и динамиката на ключови за развитието на човешките ресурси показатели: участие в образование и обучение на населението на възраст над 18 г. (Евростат); Образователна структура на населението на възраст 25- 64 г. (Евростат); Индекс на човешко развитие (ООН); Индекс на човешки капитал (Световна банка).

Причините за избор на посочената статистическа информация, са:

- ✓ Участието в образование и обучение е комплексен показател – има връзка с мотивацията на възрастните да се променят и адаптират към условията на средата, като в същото време отразява и оценката за смисъла от това участие и важността на крайните резултати от него. От друга страна е свързан и с възможностите на националната политика, достъпът до различни източници на образователни дейности и др.;
- ✓ Образователната структура на населението е реален ефект от всичко посочено по-горе и е пряко свързана с ролята на образованието за икономическото и социалното развитие;
- ✓ Индексът на човешко развитие и Индексът на човешки капитал правят връзка между здравното и икономическо състояние и развитието на човешкият капитал (измерен с участие в образователни дейности);
- ✓ Анализът на данните, който се допълва от информация за провеждани политики в следващата глава на монографията), ще могат да послужат за основа на аргументирани предложения за промяна;
- ✓ Анализът на точно тези параметри би трябвало да бъде от полза и да подпомогне публичният дебат по темите на образованието и обучението, който е наложителен и в някаква степен – дори спешен.

Тъй като всички разглеждани данни се събират по различна методика, сравняването им би било неуместно и не е направено. Използването им в монографията има за цел постигането на достатъчно обективност, ширина и дълбочина.

В четвърта глава са проучени и систематизирани основни политики и стратегии в областта на образованието и обучението като ключови инструменти за усъвършенстване и развитие на човешките ресурси и човешкият капитал. Разгледани са два стратегически документа на европейско равнище – Европейски стълб на социалните права и Програма за уменията, които показват стремеж европейската политика да бъде по-социална, по-устойчива, акцентираща върху знанията и уменията.

Анализирани са и стратегически документи на национално равнище - Стратегия за развитие на висшето образование, Стратегия за ученето през целия живот и Стратегия за продължаващо образование и обучение. Идентифицирани са дефицити в изпълнението на планирани дейности и са очертани насоки за развитие в областта на образованието, обучението и ученето чрез: засилване на институционалната подкрепа към потребителите на услуги; развитие и разширяване на системата за кариерно ориентиране и осигуряване на условия за формиране и развитие на умения за планиране на кариерата, както при учениците и студентите, така и при възрастните; засилване на връзката между специалистите по професионално ориентиране и учениците и студентите чрез медийна кампания и реклама; изграждане на ефективно професионално ориентиране.

Направени са основни изводи от анализите и са дадени конкретни препоръки.

Усилията на всички, ангажирани с образованието и обучение, особено в сферата на средното образование, трябва да бъдат ориентирани към развитие на зряло отношение към процеса на учене. В рамките на системата на средно образование трябва да се акцентира върху изграждане на ясна представа за какво служи висшето образование, как допринася за развитието на личността, какви професионални умения може да развива. Това ще бъде полезно при преминаването в следващата степен с подходяща нагласа и очаквания. Изграждането на ясна връзка между собствените усилия и постигнатите резултати, развитието на вътрешна локализация на контрола биха били изключително полезни на студентите. Даването на адекватна оценка на дипломата като такава, на ролята на преподавателя и на оценките би помогнало на студентите да развиват адекватни очаквания и да преценяват по-добре собственото си място в образователния процес. Това от една страна би улеснило работата на преподавателите във ВУЗ, а от друга - би подпомогнало постигането на по-висока ефективност на самата система за обучение.

Анализът на ключови за развитието на човешките ресурси показатели дава възможност да се установят важни аспекти и тенденции. Интересът към участие във формално и неформално образование и обучение е нисък, стойностите за България я поставят сред последните европейски държави. Въпреки наличието на позитивна тенденция за нарастване на броя на лица с висше образование в съвкупността на населението на възраст 25- 64г., тя не може да компенсира увеличаването на относителния дял на лица със средно и основно образование. Данните за България не са оптимистични. Количествените измерители /очаквани години на обучение във всички образователни степени и среден брой години, прекарани в обучение) в България имат стойности, които не са дори близки до тези на успешните държави. Мерките за подобряване на позицията на страната ни отново са в областта на ученето през целия живот - повишаване на мотивацията за учене на всички групи лица и засилване на интереса към различните форми на образование, което е възможно, ако се постави акцент върху връзката между реализацията на пазара на труда и полученото образование (и умения). Негативно отражение върху състоянието на трудовият пазар показва и фактът, че страната ни не успява да привлича и да задържа таланти хора. Следователно политиките и стратегиите трябва да бъдат насочени и към създаването, и към задържането на човешките ресурси.

Идентифицирани са дефицити в изпълнението на планирани дейности и са очертани насоки за развитие в областта на образованието, обучението и ученето чрез: засилване на институционалната подкрепа към потребителите на услуги; развитие и разширяване на системата за кариерно ориентиране и осигуряване на условия за формиране и развитие на умения за планиране на кариерата, както при учениците и

студентите, така и при възрастните; засилване на връзката между специалистите по професионално ориентиране и учениците и студентите чрез медийна кампания и реклама; изграждане на ефективно професионално ориентиране. Налагането на ново отношение към преподавателската професия е функция първо на държавната политика и едва след това – на самосъзнанието на хората. Няма как лошото отношение, подценяването, омаловажаването, резултат от дългогодишно negliжиране на сектора, да бъде променено изведнъж и то само в резултат от желанието на хората.

В новите стратегии трябва да бъде заложено утвърждаването на нов имидж и това да бъде придружено с конкретни мерки. Ако се пропусне и този програмен период, следващите години може да се очаква задълбочаване на проблемите. Подценяването на важността на проблематиката може да доведе до неправилни управленски решения и орязване на цяла гама инструменти и възможности, които биха подмогнали по-добрата реализация на човешките ресурси и по-ефективното им развитие.

В процеса на монографичното изследване са възприети редица ограничения (свързани както с теоретико-методологическите аспекти така и със обхвата на използваната информационна база), които се систематизират в следните направления:

- ✓ Сложната и комплексна същност на ключовите за монографичния труд категории – мотивация за учене и развитие на човешките ресурси, е предмет на нарастващ изследователски интерес и публикации, обхващащи разнообразни дефиниции, чието детайлно проследяване е извън целите на изследването. Мотивацията за учене е изключително сложна категория и е практически невъзможно темата да бъде изчерпана изцяло. Някои аспекти на засегнатите проблеми ще бъдат предмет на бъдещо изследване.
- ✓ В контекста на изключително обширния обхват и сложна структура на обучавани лица (вкл. по компоненти и по степени на системата за образование и обучение) в емпиричните проучвания на мотивацията за учене, представени в монографичния труд, фокусът е върху обучавани в системата на висшето образование.
- ✓ Политиката на България в областта на образованието и обучението се съпровожда със значителен обем от утвърдени стратегически документи, които не могат да бъдат изчерпателно обхванати и анализирани. В разработката е поставен акцент върху няколко стратегии, свързани с професионалното образование и обучение, висшето образование и ученето през целия живот.

II. КНИГИ (съответстващи на изискванията, заложи в количествена карта на кандидата - Група Г, т.5)

- 2. Данаилова, Ирина (2019) Качеството на работната сила и професионалното ориентиране в България – анализ и насоки за усъвършенстване на системата за професионално ориентиране, Авангард Прима, ISBN 978-619-239-336- 6 (издание, базирано на дисертационен труд за придобиване на научната степен „доктор“)**

Актуалността на разглеждания проблем произтича от факта, че България като страна, на която предстои да стане пълноправен член на Европейския съюз, все по-активно ще се включва в изпълнението на приоритетите на единната политика на страните-членки и в този смисъл – ще създава предпоставки и условия за развитието на

общество на знанието чрез подобряване на системите за образование, обучение, консултиране и ориентиране.

Обект на изследването е системата за професионално ориентиране в България, а доколкото се правят и съответните съпоставки - и френската система.

Предмет на изследването е състоянието и функционирането на системата - конкретните структури; дейностите, които изпълняват; връзките между тях; както и групите потребители на предлаганите услуги.

Основната цел е: на базата на анализ на състоянието на системата за професионално ориентиране в България и съпоставянето ѝ с изградената система във Франция (като пример за общоприета практика в областта), да се обоснове необходимостта от промяна и да се дадат насоки за усъвършенстване на българската система за професионално ориентиране като една от предпоставките за развитието на качеството на работната сила и следователно – за развитието на икономика на знанието в България.

За постигането на така формулираната цел са изпълнени следните конкретни задачи, които определят и структурата на разработката:

- Определят се специфичните особености и разграничителните характеристики на компетентността и квалификацията, изяснява се понятието качество на работната сила и неговия съдържателен и феноменолого-функционален аспект. Изяснява се връзката между качеството на работната сила и професионалното ориентиране. Посочва се, че проучването на интересите, заложибите, интелигентността, проверката на знанията, уменията, навиците, способностите /определящи качеството на работната сила/ и очертаването на възможностите за развитие, обвързването с подходящо обучение или насочването към определена професионална област, могат да доведат до забележителни резултати по отношение на ефективното използване на човешките ресурси. В този смисъл се изяснява, че дейностите по професионално информиране, консултиране и ориентиране придобиват все по-голямо значение, както и ефективното функциониране на цялата система за професионално ориентиране. Извеждат се и критериите за определяне на ефективността на системата за професионално ориентиране.
- Направен е обзор и анализ на съществуващите структури в България, ангажирани с дейностите по професионално ориентиране, като по този начин са определени силните страни на системата, разкрити са слабите места и са дадени препоръки за промяна.
- Характеризирана е институционалната структура за професионално ориентиране във Франция в качеството ѝ на страна с дългогодишен опит в разглежданата област. Целта е да се установи как функционира една успешна система и по какъв начин може да се приложи нейния полезен опит, без да се пренебрегва българската специфика.
- Предложен е проект за усъвършенстване на българската система за професионално ориентиране, който е формулиран на базата на направените анализи.

III. УЧЕБНА ЛИТЕРАТУРА

- 3. Данаилова, Ирина (2020) „Трудова мотивация – учебно помагало“, Издателски комплекс УНСС, 2020, ISBN 978-619-232-336-3**

Основна цел на учебното помагало е да улесни разбирането за мотивацията като многоаспектен процес и да подпомогне учебния процес в дисциплината „Трудова мотивация“. Но приложението му може да бъде далеч по-широко – тестовете, казусите, текстовете за анализ са изключително подходящи за всеки, който иска да разбере повече за себе си, за другите, за екипната работа, за организационния климат и за разни аспекти на трудовия живот, които са силно подценявани или надценявани.

Предлаганите в текста психометрични инструменти /въпросници и тестове/ са включени с учебна цел и много от тях са адаптирани и съкратени. Въпреки това те могат да бъдат използвани, за да обогатят и подобрят знанията и практиката по отношение на: мотивационните фактори; очакванията; целите; справедливостта; аз-концепциите; значението и функциите на парите по отношение на мотивацията; начините за управленско въздействие.

IV. НАУЧНИ СТАТИИ

(публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни)

- *Самостоятелни:*

- 4. Данаилова, Ирина (2020) „Дискриминация – тенденции и културални особености“, с. 65-91, сп. „Научни трудове“, том 3/2020, Издателски комплекс – УНСС, ISSN 0861-9344**

50 години след приемането на първите официални документи, показващи политическа и икономическа воля за премахване на различното третиране в труда и професиите, основано на пол, раса, религия, политически убеждения и сексуални предпочитания, дебатът за равнопоставеност и липса на дискриминация все още е актуален.

Основната цел на разработката е да покаже, че въпреки наличието на правна рамка и изразената политическа воля, дискриминационните практики са факт. Преодоляването им е пряко свързано с действия в сферата на националните култури – формирането на нови ценностни системи, които ще доведат до трайна промяна в отношението към различията и в поведението.

Задачите за постигане на поставената цел са:

1. Да се направи статистически обзор и да се представят факти, доказващи съществуването на дискриминационни практики в някои държави.
2. Да се изясни ролята на ценностите и културата върху наблюдаваните величини.
3. Да се предложат мерки, които ще подпомогнат промяната на ценностите и налагане на нов тип поведение (по-малко дискриминационно и по-толерантно към различията).

В резултат са изведени възможностите за въздействие и са очертани насоки за промяна, доколкото такава е възможна.

Ограничения:

1. Данните за дискриминационни практики са от официални документи и доклади на световни организации: Международна организация на труда, Евростат, Европейски съвет, Европейска комисия, Европейска мрежа срещу расизма, Световна банка и др., които имат условности и ограничения на статистическата обработка. С цел обективност и точност, забележките (когато има такива) са поставени под черта.

2. Ограничението за обем не позволяват включването и изследването на всички параметри, по които един човек може да бъде дискриминиран. Това е причината да бъдат използвани само част от признаците, които са често срещани в практиката.

5. Данаилова, Ирина (2019) „Концептуални рамки и изследователски подходи към мотивацията за учене“, сп. „Научни трудове“, Издателски комплекс УНСС, том 3/ 2019, с. 123-139, ISSN 0861-9344

Съвременните организации се нуждаят от компетентни служители, които да прилагат знанията си бързо и гъвкаво, без да се нуждаят от дълго консултиране на правила и процедури; да вземат решения самостоятелно и да се придържат към поведение, което може да се характеризира като ефективно за постигането на поставените цели. Необходимостта от обновяване на наличните знания, умения, навици в индивидите, от генерирането на нови такива, поставя на преден план въпросите, свързани с образованието и обучението на човешките ресурси.

Интересен и много показателен анализ е представен в „Мониторинг на образованието и обучението“ на Европейската комисия на тази база могат да бъдат открити няколко типа проблеми:

- с усвояването на знанията по принцип – нежеланието да се учи (както в училищна възраст, така и в по-зряла), води до сериозни пречки в приложението на концепцията „учене през целия живот“ (Life Long Learning). Как да говорим за учене през целия живот, ако лицата отпадат още по време на начално и средно образование?;
- с приложението на наученото на практика – функционалната неграмотност е много сериозен проблем, който възпрепятства всички процеси на обучение, не само провежданите в системата на образование.
- с мотивацията за учене – липсата на интерес за включване и оставане в системата на образование, за постигане на резултати, за разбиране на предложения материал, са индикатори за влошаване на ценността на образованието като такова.

Целта на настоящата статия е да проследи концепцията „мотивация за учене“ във времето и в различни теории, за да се оформи обща теоретична рамка. Основната теза на статията е, че един теоретичен обзор убедително показва колко комплексен и значим е въпросът „какво мотивира човек да учи“ и още по-важно – колко сложно и трудно е намирането на еднозначен отговор.

За да се постигне така формулираната цел е направен прочит и анализ на теоретичните постановки, свързани с мотивацията за учене и методите за обучение – концепциите са синтезирани, групирани и подредени логично и последователно. Ползвани са методи на анализ и синтез, обобщение, класификация. Разработката е продължение на доклад на автора, който е допълнен и обогатен, за да се постигне по-голяма дълбочина на анализа.

Значението на изследваната проблематика се определя от забелязаните негативни тенденции в образователната сфера и необходимостта от спешни мерки, както вече беше посочено подробно в увода. Първа стъпка в посока преодоляване на проблемите би трябвало да бъде работата по създаване на мотивацията за учене и изграждане на идеята, че ученето е ценност. За целта нов прочит на познатите теории и концепции може да бъде

много полезен на всички групи заинтересовани страни – образователни институции, политици, обучавани, обучаващи.

6. Данаилова, Ирина (2019) „Реализация на компетентностния подход чрез използване на Матрица на персоналните и професионалните компетенции“, сп. “Професионално образование“, 21/2019, бр. 6, с. 586 – 593, ISSN 1314-8567

Целта на статията е да покаже приложението на компетентностния подход в практиката по създаване на Матрица на компетенциите - чрез оценка на придобитите в практиката знания, умения и компетентност на индивида, се създава основа за адекватен избор на подходяща форма и програма за обучение по теория. Крайната цел отново е повишаване на компетентността и в крайна сметка – по-висока ефективност на човешките ресурси.

Представената Матрица на персоналните и професионални компетенции или накратко Матрица на компетенциите е едно от най-интересните и полезни изследвания, които се осъществяват във Франция. Тя е основно средство за професионално ориентиране на възрастни и е основа за провеждането на ефективни действия, свързани с ученето през целия живот. Изложението има за цел да представи практиката по приложението на този интересен и практически полезен инструмент.

Директното приложение на френския опит по отношение на изработването на Матрица на компетенциите би било излишно и безполезно. Ценността на Матрицата се състои в разнообразните възможности на нейното приложение - при разработването на персонален професионален проект (за кариерно развитие, образование, нова работа и др.) да се стъпи на компетенциите. Този начин на приложение на компетентностния подход е практически полезен, защото с помощта на специалисти всеки човек може да бъде насърчаван да се учи по време на целия си живот. В съвременния динамичен и бързоразвиващ се свят, един от основните проблеми на образованието е свързан с постигането на качествена и количествена адекватност: то трябва да “произвежда” образовани индивиди, способни да изпълняват ефикасно съответните длъжности и същевременно да се стреми да избегне недостига и свръхпредлагането на пазара на труда. Тук Матрицата на компетенциите би могла да бъде особено полезна – тя дава възможност да се видят лаковете в компетенциите и на тази база да се избере подходящо обучение, като това обучение бъде съобразено с търсенето на пазара на труда.

7. Данаилова, Ирина (2017) „Изследване на нагласите към учене и академичните мотивационни ориентации на студенти в ранна фаза на висшето им образование“, с.17-36, сп. «Бизнес посоки», бр.2, 2017, ISSN 1312-6016

Обект на изследването са студенти, обучаващи се в първи курс. Основното ограничение е практическата невъзможност анкетното проучване да обхване 100% от записаните студенти. Проведеното изследване обхваща 974 човека, обучаващи се в първи курс в Университета за национално и световно стопанство: от тях 17.9% съчетават работата и обучението, 82.1% са ангажирани единствено с учене.

Предмет на изследването са ключови характеристики на студентите – зрялост на мисленето, зрялост в отношението към ученето и мотивационни ориентации.

Цел на проведеното изследване е на базата на анкетно проучване да се проучи връзката /и влиянието/ на зрелостта на студентите (измерена чрез дименсиите обща

личностна зрялост и зрялост в отношението към ученето) и техните мотивационни ориентации.

За постигането на тази цел са решени следните изследователски задачи:

1. Проучване на концепции, отнасящи се до личностната зрялост и мотивационните ориентации
2. Изследване на връзките и зависимостите между двете изследвани величини.

Въпросите за мястото на обучението и значението му в живота на човека, както и в по-общ план - влиянието му при формирането на ценностните приоритети на националната и регионалната ни култури върху интерпретациите на „успех“, „блага“ и др., са изключително комплексни. Въпреки това, в най-обобщаващ порядък може да се изнесе, че е логично да се формулират следните хипотези:

Хипотеза 1: Ако равнището на зрялост на студентите е високо, тогава мотивационната ориентация, отразена в отношението към ученето, ще бъде интринситна¹ (изразена във влечение към знанието като такова; в наличие на познавателен интерес към определена материя; в отговорност, изпълнителност и дисциплина, независимо от дейността; в стремеж към успяване (конкурентност) независимо от дейността, чувство за постигане)

Хипотеза 2: Ако равнището на зрялост на студентите е ниско, тогава мотивационната ориентация ще бъде екстринситна (изразена в оценка на самата диплома като фактор за желан социален статус и за по-високи бъдещи доходи; в наличие на оценка за значимостта на познанието като фактор за постигане на по-високи доходи; наличие на оценка за значимостта на познанието като фактор за постигане на статус).

Хипотеза 3: Ако равнището на зрялост на студентите е ниско, тогава мотивационната ориентация ще бъде амотивация (изразена в следването на традиции и очаквания от семейството; инерция; суета, себевъзприятие за принадлежност към социален слой; повод за приятен живот)

За целите на изследването беше изработен въпросник, който съдържа шест дименсии, отнасящи се до зрелостта (обща и в отношението към ученето) и единадесет мотивационни ориентации. Общата зрялост и комплексност на мисленето се измерва в скала от 1 до 4. Както вече бе посочено, от особена значимост в случая са моделите на мислене във връзка със социалните възприятия (за хора и социални взаимоотношения); себевъзприятия (Аз-концепция); степен на развитост на моралното съзнание (по Лорънс Колбърг). Достигната зрялост на отношението към висшето образование, към статута на студент и знанието, получавано в Университета също е в скала от 1 до 4. И тук акцентите са три: отношение към ролята и мястото на Университета и обучението; разбиране за функцията на преподавателя в процеса на обучение; разбиране за смисъла и значението на получаваните оценки. Мотивационните ориентации обхващат интринситна, екстринситна и амотивация.

При изработването на въпросника бяха приложени няколко психометрични инструменти с приемливи равнища на валидизация. Един от начините за операционализация на концепцията на Ериксън се илюстрира добре от работите на Джеймс Марша (Marcia, James E, 1966). Изхождайки от обстоятелството, че обект на изследването са студенти в началните курсове, можем да приемем, че от интерес в случая са не всички елементи (фази) в споменатите концепции, а само някои, като при това значение биха имали предимно онези аспекти в личностното развитие, които са най-

¹ Ако използваме с известно приближение термина, първоначално въведен от Макклеланд в малко по-различен смислов план

тясно свързани с академичното поведение на изследваната съвкупност, т.е. онези дименсии на индивидуалното развитие, които засягат най-пряко ученето, т.е. общата зрялост на мисленето и моралното съзнание, както и зрелостта на отношението към знанието и обучението. По тази причина (и поради наличието на чисто оперативни съображения), въпросникът, ползван в изследването, адаптира и прилага част от споменатия инструментариум. Първите три въпроса са насочени към общата зрялост на мисленето, а следващите три засягат зрелостта на отношението към знанието и обучението.

Въпросникът стъпва и на още един сериозен изследователски инструмент - Академичната мотивационна скала (AMS). Тя е валидирана в няколко езикови версии (английска, френска и испанска) и при всички случаи показва добри нива на съдържателна, времева и конструктивна валидност. (алфи от средно 0.81, устойчивост във времето ок. 0.8 (Vallerand, R. et al., 1992).

Целта на анкетното проучване е да изследва три ключови характеристики на студентите:

1. Обща зрялост (комплексност) на мисленето. (Скала от 1 до 4) От особена значимост в случая са моделите на мислене във връзка със социалните възприятия (за хора и социални взаимоотношения); себевъзприятия (Аз-концепция); степен на развитост на моралното съзнание (по Лорънс Колбърг).

2. Достигнатата зрялост на отношението към висшето образование, към статута на студент и знанието, получавано в Университета. (Скала от 1 до 4). И тук акцентите са три: отношение към ролята и мястото на Университета и обучението; разбиране за функцията на преподавателя в процеса на обучение; разбиране за смисъла и значението на получаваните оценки.

3. Мотивация – има няколко параметъра:

- Амотивация, т.е. причината за постъпване в Университета е по-скоро свързана с нежеланието да се работи, с хедонистичното отношение към живота по време на студентството или с някаква форма на социална инерция. (AM)

- Основна нагласа при постъпването и присъствието в Университет е, че те са израз на конкурентен успех спрямо други (“успяваща” мотивационна ориентация по МакКлелънд), независимо от съображения, свързани със знанието и/или дипломата. Да станеш студент и после да бъдеш добър студент е стремеж, детерминиран от желание за конкурентен успех (абстрактна амбиция). (NA)

- Мотивационен приоритет от типа “обща дисциплинираност”, т.е. съзнателност към всичко, което се прави, независимо дали се оценява като интересно и полезно или не. Своеобразен пасивен конформизъм спрямо очакванията на други (напр. родители). (SD)

- Целта на постъпването в университет е получаването на диплома. Просто и само диплома, документ, без акцент върху значението на този документ за бъдещите доходи или социален статус. Или диплома, но схващана инструментално – като фактор за повече бъдещи доходи или по-висок статус. Знанията и в двата случая са ирелевантни или подчертано второстепенни. (FI)

- Знанието, получено в Университета, ще доведе до успех – в кариерата и в обществото. (KI)

- Общо любопитство към света и всичко случващо се. Причината за постъпване в Университет и основна мотивационна ориентация при академичните изяви е любовта към познанието изобщо. (CG)

- Причината за постъпване в Университета и подтикът към изяви в него е получаването на знания от определени научни области (отразяващи социално-икономическата специфика на нашия Университет), които са важни и интересни сами по себе си, не толкова заради връзката им с дипломата и успеха в живота. (CS)

Изводи:

Постигането на изследователските цели изисква проверка за наличието (или липсата) на корелация между зрелостта към ученето и знанието и мотивационните ориентации.

Както можеше да се очаква, корелацията между зрелостта в отношението към ученето и знанието и амотивацията е обратнопропорционална (- 0.095). Най-високата степен на зрялост е свързана с оценка на ВУЗ-а като място, което развива потенциала и подпомага интелектуалното и емоционално израстване. На този етап човек развива силна вътрешна локализация на контрола, изразена в лична отговорност за всичко научено. Изследваната корелационна връзка потвърди хипотезата, че колкото по-ниска е зрелостта, толкова по-висока е амотивацията.

Изследването показва, че не се наблюдава зависимост между зрелостта в отношението към ученето и конкурентния успех. Това също е очаквано и логично. На този етап личността е изградила собствени критерии за оценка и съизмерването с връстниците не представлява особен интерес. Най-високото равнище на зрялост предполага наличие на стремеж към компетентност, личностно израстване, самоусъвършенстване. Тази теза се потвърждава от положителната корелационна връзка между зрелостта в отношението към ученето и мотивацията, породена от жажда за знание и успех в живота (0.131), както и от обратнопропорционалната зависимост със значимостта на дипломата като мотивационен ориентир (-232). Зрялото отношение е свързано с възприемането на преподавателите като източник на знания, на ВУЗ-а – като място за развитие на потенциалните способности, на оценката – просто като ориентир.

Мотивационната ориентация тип „Дисциплинираност“ не корелира със зрелостта. Това има своето логично обяснение – студентът може да бъде дисциплиниран, изпълнителен, да следва и изпълнява срокове и задачи, просто защото „така трябва“ или защото „така се прави“.

Зрелостта към ученето е свързана с любопитството, отношението към знанието. Интересно е, че няма корелация с конкретното знание. Тук може би основно значение има фактът, че част от студентите никога не са изучавали икономика, нито специални предмети, които са част от обучението в УНСС.

Хипотеза 1: Не се потвърждава. Няма връзка между високата обща зрялост и зрелостта в отношението към ученето от една страна и интринситната мотивационна ориентация от друга.

Хипотеза 2: Не се потвърждава по отношение на общата зрялост. Потвърждава се при втората изследвана дименсия на зрелостта – тази в отношението към ученето. Изследването показва, че когато равнището на зрялост в отношението към ученето е ниско, мотивационната ориентация е екстринситна. Както се очакваше, ниските нива определят обратнопропорционална връзка със значимостта на дипломата и правопропорционална такава с връзката знание – успех.

Хипотеза 3: Не се потвърждава – нивата на зрялост не корелират с амотивацията.

Изследването показва, че голяма част от студентите в първи курс не са амотивирани, дори напротив – идват в университета с любопитство. За съжаление, това не е достатъчно, за да се осигури пълноценен и ефективен образователен процес. Усилията само от страна на преподавателите не са достатъчни. Студентите би трябвало да идват в университета с ясни идеи какво ги очаква там, какви усилия трябва да полагат, кои са приемливите поведенчески модели. Така че усилията на всички, ангажирани с образованието и обучение, особено в сферата на средното образование, би трябвало да бъдат ориентирани към развитие на зряло отношение към процеса на учене. В рамките на системата на средно образование би било хубаво да се акцентира върху изграждане

на ясна представа за какво служи висшето образование, как допринася за развитието на личността, какви професионални умения може да развива. Изграждането на ясна връзка между собствените усилия и постигнатите резултати, развитието на вътрешна локализация на контрола биха били изключително полезни на студентите. Даването на адекватна оценка на дипломата като такава, на ролята на преподавателя и на оценките би помогнало на студентите да развиват адекватни очаквания и да преценяват по-добре собственото си място в образователния процес. Това от една страна би улеснило работата на преподавателите във ВУЗ, а от друга - би подпомогнало постигането на по-висока ефективност на самата система за обучение.

- *Колективни:*

- 8. Данаилова, Ирина, Ралица Пандурска (2018) „Валидирането на знания, умения, компетентности и професионален опит – особености и съвременни предизвикателства“, Социално-икономически анализи, том 10/2018, 140-148 ISSN 2367-9379**

Опитът и компетенциите, които се придобиват на работното място, стават все повече и все по-значими и това съвсем естествено провокира необходимостта от тяхното формално оценяване.

Процесът, при който дадено лице получава признание за притежавани компетенции, се нарича валидиране. Валидирането е практика в редица европейски държави като Франция, Белгия, Германия, Швеция. България също в последните години има сериозни опити за създаване на правила и процедури, които ще позволят прилагането на тази несъмнено полезна практика.

Тази статия е посветена на специфичните характеристики, проблеми и предизвикателства в процеса на валидиране на знания, умения, компетенции и опит. Акцентът е поставен върху нуждите на служителите от валидиране на компетентностите, придобити в неформално, неформално и самообучение. Описани са целите и задачите за валидиране и са представени стъпките, предприети от валидирането на нискоквалифицирани работници. В края на статията се правят редица заключения относно процеса на валидиране и са очертани някои важни предизвикателства и насоки за развитието на валидирането.

V. НАУЧНИ СТАТИИ

(Публикувани в нерепубликани издания, с научна редакция)

- 9. Данаилова, Ирина (2020) “Развитието на човешките ресурси през призмата на добрите практики“, сп. „Панорама на труда“, бр. 01/2020, ISSN 2683-0613 (online)**

Основна цел на тази статия е да покаже как концепцията за развитие на човешките ресурси, приложена в бизнеса, дава високи резултати.

За постигането са изпълнени няколко задачи: 1. Изясняване на съдържанието на понятието РЧР – проследява се промяната в концепцията през годините, за да се открие съвременното разбиране за РЧР. 2. Представяне на няколко примера за успешни практики в областта на РЧР 3. Насоки за бъдеща работа.

Основни ограничения – понятието РЧР има широк обхват и приложение в много аспекти, което поради ограниченията за обем няма как да бъдат обхванати в цялост.

Направеният кратък обзор дава възможност да се направи важен извод: всички компании са изключително успешни във финансово отношение и всяка една от тях има ясно дефинирана политика за РЧР.

Освен това горното изложение дава основание да се твърди, че:

- Пазарът на труда е изключително динамичен и има специфични изисквания към работната сила и нейните характеристики в качествено отношение – в съвременните условия търсенето на таланти, а не на професии, става водещо при избора на служители.
- РЧР е дейност, процес, който има различни измерения и обхват през различните времеви периоди, но във всички дефиниции има една обща гледна точка и това е, че обучението много важна част от политиката за персонала.
- Хората, при наличие на избор, биха се ориентират към длъжности и компании, които предоставят възможности за развитие.
- Постигането на високи финансови резултати често върви заедно с успешна политика по УЧР и РЧР.
- на пазара на труда не съществуват хора с абсолютно точните компетенции, от които компанията има нужда и основното средство за адаптиране е именно и отново обучението.

Абсолютно наложително е да се работи в посока популяризиране на ползите от обучението на работното място, стажовете, лидерските програми, кариерното развитие, екипността, управление на различията, културата на подкрепа и единност. Не бива да се пренебрегва и фактът, че всички посочени дейности са много важна част от мотивационните стратегии на компаниите и negliжирането им винаги има последици – в краткосрочен или дългосрочен аспект. Така че всяка организация, която заложи на развитието на човешките ресурси, ще има сериозен инструмент за решение на многобройните проблеми, които новите условия на труд и пазар пораждат.

10. Данаилова, Ирина (2014) „Професионални компетентности и организационно-технологична динамика - предизвикателства и перспективи в търговския сектор“, сп. «Панорама на труда», бр. 5-6/2014, 39-55, ISSN 1312-305X

Нарастващата динамика на трудовия пазар намира проявление в непрекъснатите промени както в професионалната структура на заетите, така и в изискванията към компетентностите на хората в организациите. Изследванията и анализите на тези процеси са насочени към своевременно разкриване на ключовите тенденции в търсенето на трудовия пазар като значим фактор за адекватна подготовка на работната сила и създаване на условия за устойчива заетост. Във връзка с това в настоящата статия се представят резултатите от проучване на динамиката на търсените компетентности в един от секторите с важно значение за икономиката на страната ни – търговия на дребно. Настоящите и бъдещите промени в професионалната и квалификационната структура на заетите в тази сфера зависят от редица фактори, сред които водещо място заема организационно-технологичната динамика и развитието на материалните и информационно-управленските аспекти на работната среда. От тези позиции статията е структурирана в два основни раздела: организационно-технологична динамика в сектор „Търговия на дребно“ и очаквани промени в изискванията към професиите и компетентностите.

Направен е анализ на сектора, като са обхванати групи фактори:

- демографска структура и влиянието ѝ върху сектора чрез структурата на потребителите и състава на ангажираните в сектора заети лица;

- организационна култура на предприятията в сектора – влиянието на политиката за опазване на околната среда, етиката, устойчивото развитие, енергоспестяването и иновациите;
- технологии - тенденцията е към разширяване на възможностите за пазаруване и появата на т.нар. мултиканално пазаруване;
- промяна в потребностите и очакванията на потребителите - все по-голямо значение има възможността да се тестват продуктите и да се ползват рекламни тестери в къщи. Все голяма мащабност придобиват потребността от социално поведение и проява на благотворителност и потребността от защита на околната среда;
- засилване на урбанизацията и миграциите - нарастващата урбанизация води до пренаселване на някои райони и до обезлюдяване на други, което дава отражение върху поведението на домакинствата;
- изменение в социо-икономическата среда – вниманието на потребителите е силно изострено към въпроси, свързани със здравеопазването и здравословния начин на живот.

Открити са четири тенденции: засилване на мобилността - основните причини са структурата на работната сила и ускореното развитие на техниката и технологията; поява на мултиканално пазаруване – в магазина, он-лайн, чрез телевизията и други подобни. промяна в потребностите на клиентите - това рефлектира в необходимостта от нови компетенции и съответно - нови професии; новите професии изискват притежаването на повече компетенции и съответно - по-високо равнище на образование.

На базата на анализ са изведени следните характерни черти на сектора: ниска квалификация на заетите лица; относително висок дял на младите хора; непълно работно време; висока мобилност на работната сила; наличие на „сива” икономика; липса на планиране на човешките ресурси; липса на квалифицирана работна сила; поява на бродкаст специалисти; виртуален юрист; асистент за възрастни хора; специалист „нетуърк анализ“; консултант по здравословно хранене.

Посочени са основните групи персонал в сектора и конкретните компетенции, необходими за ефективно изпълнение на съответните длъжности. За всяка компетентност е дадена експертна оценка за проблемите, които липсата ѝ може да породии.

VI. ДОКЛАДИ, ПУБЛИКУВАНИ В РЕДАКТИРАНИ КОЛЕКТИВНИ ТОМОВЕ

- *Самостоятелни:*

- 11. Данаилова, Ирина (2019) „Мотивацията за учене – обзор на концепции и теории“, Доклади от кръгла маса, посветена на 60-годишнината от основаването на Общикономическия факултет на тема „Съвременна динамика на икономическите теории“, Издателски комплекс – УНСС, 2019, с. 148-155, ISBN 978-619-232-155-0**

Целта на настоящата разработка е да проследи концепцията "мотивация за учене" във времето и в различни теории, като по този начин убедително покаже колко комплексен и значим е въпросът "какво мотивира човек да учи" и още по-важно – колко сложно и трудно е намирането на еднозначен отговор. Тъй като настоящата разработка има ограничения за обем, основните тези на всяка една теория са изяснени без да се навлиза в голяма дълбочина.

Представена е интересна и много полезна класификация, която съдържа "най-значимите съвременни теории" в областта - теорията за очакванията и валентността,

теорията за атрибуциите, социално-когнитивната теория, теория за целите и теорията за самоопределението. Тъй като обективното и пълно разглеждане на въпроса за мотивацията за учене не бива да се ограничава само до посочените постановки, теорията е допълнена с теоретични концепции като бихейвиоризъм, гешалтпсихология, конструктивизъм и др.

Направеният теоретичен обзор в този доклад позволява да се проследи развитието на концепциите, свързани с мотивацията за учене. Но практическата му полезност трябва да се търси и в друга посока – съществуването на толкова много теории, всяка от които не е безусловна, показва колко сложен и труден е разглеждания проблем. И това налага търсене на сложни и комплексни решения, с които да бъдат ангажирани всички заинтересовани страни.

12. Данаилова, Ирина (2017) „Мотивация за учене и предизвикателствата на дигиталните технологии“, Сборник от седма национална научна конференция с международно участие «Дигиталната икономика и предизвикателствата пред бизнеса», Издателство „Авангард Прима“ гр. София, том7/2019, 245-253, ISBN 97-619-239-246-8

Развитието на дигиталните технологии през последните 20 години е в пъти по-бързо, отколкото е било в последните 100 години преди това. Проблемите с усвояването на знанията, с мотивацията за учене и с приложението на наученото на практика не са от вчера и не са само в областта на дигиталните технологии. Лошото е, че предлаганите (и прилагани) промени не само, че не ги решават, но и ги задълбочават.

XI век е времето на иновациите и новите технологии – „4G“, „интернет“, „онлайн“, „социални мрежи“ са думи, които навлизат и превземат ежедневието на всеки един от нас. Развитието на дигиталните технологии през последните 20 години е в пъти по-бързо, отколкото е било в последните 100 години преди това. В същото време статистически изследвания показват донякъде изненадващи резултати - според доклада за България /относно Индекса за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото/, страната ни „се нарежда на 26-о място по DESI за 2018 г. сред 28-те държави — членки на ЕС.“ Основните предизвикателства пред България са свързани с много ниското ниво на умения в областта на цифровите технологии у населението (както и сред младежите) и ниското ниво на внедряване на цифрови технологии в стопанската дейност. Необходима е радикална промяна – в системата, в подходите и не на последно място – в нагласите на хората към образованието. Трябва да се направи така, че ученето отново да се превърне в ценност и мотивацията за учене да бъде във фокуса на стратегиите и плановете за действие. Без съмнение мотивацията за учене изисква усилия от всички възможни участници, на всички възможни нива. Нито един от елементите - преподавателите, обучаваните лица и инфраструктура, не бива да се подценява или надценява. Посоките, в които може да се работи, най-общо биха могли да бъдат:

- Ползване на т.нар. социална мотивация – вдъхновяващите преподаватели, мотивираните състуденти създават среда, която би могла да увлече и да запали дори и тези, които първоначално са били амотивирани и инертни.
- Създаване на повече възможности за онлайн обучение – така образованието ще бъде достъпно за хора, които по различни причини физически не могат да отидат до университета, училището или до обучителния център. Тук далеч не става дума само хората с увреждания – тук са включени и безработните лица, социално слабите, бедните. Не бива да се забравя наличието на “семейни причини“ – лицата не искат да отидат в друг град, за да учат, защото трябва да се разделят със семейството си, да напуснат семейния бизнес и т.н. Освен това интернет платформите дават

допълнителни възможности за заетите лица за учене през целия живот – концепция, която продължава да бъде приоритетна в рамките на ЕС.

Появата на образователни технологии предлага страшно много възможности за гъвкаво обучение. Анонимният характер на онлайн средата за обучение обаче може да доведе до демотивиране и изключване, придружено дори с оттегляне от процеса, така че трябва да се подхожда много внимателно.

- Ускоряване на въвеждането на процеса по валидиране – то „дава възможност на лицата да докажат, признаят и оценят своите знания, умения, компетентности и опит, натрупани чрез неформалното, информалното и самостоятелното учене“². Валидирането може да разкрие „дупки“ в знанията, които често се допълват с няколко курса университетско или професионално обучение. Това има пряка връзка с развитието на мотивация за учене, особено когато лицето няма преки намерения да се върне в образователния процес.
- Ефективно професионално ориентиране – трябва да се работи за координиране и обединяване на усилията за прилагането на полезния опит и решаване на проблемите, свързани с професионалното ориентиране в средното и висшето образование, както на пазара на труда.
- Създаване на увереност, че академичните дейности са значими и приложими. Дизайнът и начинът, по който курсовете са структурирани, могат да бъдат жизненоважни фактори, които са свързани с мотивацията на учениците и положителните / негативни преживявания от обучението.
- Изграждане на ангажираност към учебния процес и поставените цели – чрез активно участие, дискусии, казуси.
- Създаване на самочувствие в студентите, увереност, че могат.

13. Данаилова, Ирина (2013) „Академични мотивационни ориентации и нагласи към учене», Сборник от юбилейна конференция «Трудът и социалната защита – национални и регионални предизвикателства“, ISBN 978-619-232-077-5

Кризата, икономическата обстановка, липсата на сигурност и всякакви други причини могат да бъдат изтъкнати, за да се обясни едно много важно и значимо явление – все по-отчетлив и задълбочаващ се ценностен дефицит.

НСИ отчита, че около 30% са завършили висшето си образование през 2012г. На пръв поглед тези факти са обнадеждаващи. Като се има предвид заложеното увеличение /над 40%/ на дела на младите хора с по-високо образование, разгледаните данни са дори добри. Но като добавим застаряващото население, намаляващия дял на младите хора и високия ръст на миграциите, всъщност прогнозите не са много оптимистични. И това е само едната страна на проблема. Колко от завършилите се реализират по специалността си? Какви са мотивите, с които младите хора прекрачват прага на висшите училища? Каква е ролята на знанието за предприемането на тази стъпка? Отговорите на тези въпроси могат /и трябва!/ да бъдат търсени в различни посоки. Но може би това, с което трябва да се започне, е отговорът на въпроса : как да превърнем инерцията в мотивация? Как да накараме младите хора да искат да учат, а не просто да следват вече начертани пътеки?

Този въпрос вълнува немалко изследователи, поставили началото на различни изследвания в областта на мотивацията, като дебатите около това кое е водещо в човешкото поведение продължават.

² Пандурска Ралица, (2012) Валидирането на знания, умения и компетентности в съвременните условия на пазара на труда в България“, издателски комплекс УНСС, София

Целта на настоящия доклад не е да се гмурне в дълбините на мотивацията. Разглеждането дори на основните моменти в мотивационните теории е лукс, който изискванията за обем на доклада не позволяват. Идеята е, стъпвайки върху теоретичните възгледи за мотивацията, фокусът да бъде поставен върху два важни аспекта на образованието и обучението: академичните мотивационни ориентации и нагласи към ученето (би било полезно да се знае защо студентите „се държат така, както се държат“). Интересна теория, свързана с мотивационните ориентации, е т.нар. Теория на самоопределянето - много амбициозен модел, с който авторите Дисси и Раян се опитват да улеснят изследването и разбирането на човешкото поведение. Тази теория е експериментирана в областта на обучението и ученето и е база на немалко изследвания в областта на академичната мотивация, затова ѝ е отделено повече внимание.

Направени са изводи за влиянието на мотивационните ориентации. Определянето на движещите сили, регулиращи поведението на студентите, би могло да подпомогне избора на различни подходи, целящи повишаване на мотивацията. Например ако преобладава екстринситната мотивационна ориентация, усилията трябва да бъдат концентрирани в интернализацията, превръщането на външните стимули във вътрешни подбуди. Ако интринситната мотивационна ориентация има превес, акцентът трябва да бъде поставен върху осигуряването на подкрепа и развиване на потенциала, в развиване на нагласи към ученето. При наличието на амотивация подходът трябва да бъде доста по-комплексен и задълбочен.

14. Данаилова, Ирина (2013) „Продължаващо професионално обучение и усъвършенстване на компетентностите в търговския сектор“, Сборник от научна конференция на тема „Икономика и общество: глобални и регионални предизвикателства пред България“, с. 405-412, Издателски комплекс УНСС, 405-412, ISBN 978-954-644-580-3

Основната цел на настоящия доклад е да покаже как един от най-динамично развиващите се сектори на пазара - “Търговия на дребно“ – би могъл по-гъвкаво и адекватно да се адаптира към технологичните промени и промяната в бизнес средата, като се опре на системата за професионално обучение и като изгради собствени подходи за развитие на компетенциите.

Очертани са предизвикателствата пред сектора и са посочени различни лостове за преодоляване на трудностите.

15. Данаилова, Ирина (2010) „Компетентност и ефективно трудово поведение на заетите лица“, Сборник доклади от научно-практическа конференция на тема: “Социални последици от процесите на реструктуриране и технологични промени в организациите” (качество на заетостта и процесите на реструктуриране и технологични промени в организациите), с. 170-176, София, ISBN 978-954-644-175-1

Бързото икономическо и технологично развитие бяха сериозно повлияни от световната икономическа криза. Все повече фирми и организации се сблъскват с необходимостта от съкращаване на персонал с цел намаляване разходите за дейността, за да могат да оцелеят. В тези условия е много важно да се приложат целенасочени мерки за повишаване качеството на заетостта – да се повиши броят и делът на заетите лица, които работят качествено и производително.

Направена е връзка между компетентността и ефективното трудово поведение, изяснени са понятия като индивидуална и колективна компетентност, мрежи от компетентности, компетентно поведение.

16. Данаилова, Ирина (2008) „Особености на наемането на работна сила в България в контекста на европейските конкурентни пазари на труда“ , Младежка конференция „България в европейския съюз”, с. 12-16, София, ISBN 978-954-644-071-6

В настоящото изложение акцентът е поставен върху наемането на работна сила. Като илюстрация на разглежданите процеси и тенденции е използвано изследване на 3000 фирми от област Бургас – една от най-големите и индустриално развити области в страната. На базата на проведеното изследване са представени предпочитанията на работодателите относно: прилаганите методи за наемане на работна сила, мерките за покриване на нуждите от персонал, търсенето на определени категории персонал, стабилността на работното място. Периодът на изследването – 2005г. – 2007г. – дава възможност да се направят съответните изводи за поведението на работодателите при поставянето на България в условията на конкурентен европейски пазар.

Направени са следните изводи:

- Очакваното леко нарастване относителния дял на заетите лица в краткосрочен план поради позитивната нагласа, изразена от работодателите, неизбежно ще бъде повлияно от икономическата криза
- За фирмите е характерно краткосрочно планиране на потребностите от работна сила, което пречи до известна степен на фирмите да развият по-машабно мислене. Популяризирането и прилагането на стратегическо планиране, както и насърчаване на работодателите да ползват услугите на специалисти за тази цел е препоръчителна мярка. Не бива да се пропускат и възможностите на различните програми и проекти за финансиране от ЕС.
- Най-предпочитаната мярка за покриване на нуждите от работна сила е привличането на хора от други фирми. Наблюдава се ниска управленска култура в областта на човешките ресурси – подценяване на силно мотивиращи фактори за развитие на собствения персонал - съдържателност на работата и възможностите да се влияе върху решенията.
- Удовлетворението на работодателите от качеството и дисциплината на работната сила е високо.
- Младите хора в областта имат потенциални възможности бързо да намерят работа, тъй като за голяма част от работодателите те са предпочитан източник на работна сила.
- Препоръката на близки и приятели е най-предпочитаното средство за намиране на персонал.
- За да се справят с предизвикателствата на динамичния трудов пазар, освен всичко друго, работодателите трябва да се научат да търсят професионална помощ в областите, в които нямат специфични познания.

- *Колективни:*

17. Danailova Irina, Ralitzza Pandurska (2009) Employment of disabled people in Bulgaria – problems, trends, perspectives, The 7th International Conference Information Technologies and Management, april 16-17, p. 125-126, Riga, Latvia ISSN 1691-2489

Данаилова, Ирина, Ралица Пандурска (2009) Заетост на хората с увреждания в България – проблеми, перспективи, Седма Международна Конференция по Информационни технологии и Мениджмънт, 16-17 април, Рига, Латвия, ISSN 1691-2489

Тази статия е посветена на специфичните характеристики, проблеми и предизвикателства на хората с увреждания в България. Анализът на проблемите на хората с увреждания в България има различни аспекти: демографски, икономически, социални. Основните заключения, които са направени са, че проблемите на хората с увреждания все още са нерешени, те често са в социална изолация поради здравословното си състояние, неблагоприятната архитектура и социалната среда, предразсъдъците в обществото и липсата на разбиране от страна на работодателите. Неефективността на системите за образование и професионално обучение е причина за ниската заетост на хората с увреждания.

Мерките за увеличаване на пригодността за заетост на хората с увреждания могат да бъдат: представяне на проблеми на хората с увреждания пред обществото и разбиване на клишето, че те са по-ниски в труда; подобряване на образователната система за подготовка на работодателите в райони с дефицит на работници. Хората с увреждания могат да бъдат наети в професии, съответстващи на техните възможности; премахване на архитектурните бариери за тази група лица и увеличаване на тяхната мобилност; популяризиране и адаптиране на програми за гъвкавост на пазара на труда и наемане на хора с увреждания на непълно работно време или домашна работа.

Извършване на законодателни реформи за „положителна дискриминация“ на хората с увреждания и стимулиране на работодателите да ги наемат; Напредък в системите за професионално обучение и мотивация, които помагат на хората с различни нужди да намерят по-подходяща работа, за да разкрият своя трудов потенциал; Консултиране, посредничество и информирание на хората с увреждания и работодателите за потенциалните възможности; Организиране на специална транспортна услуга с подходящи превозни средства за хора с увреждания от домовете им до работни места; Създаване и популяризиране на психологически консултантски кабинети за хора с увреждания за намаляване на социалната изолация и стимулиране на социалните контакти между тях.



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
Духът прави силата

**UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY
FACULTY OF GENERAL ECONOMICS
DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**

SUMMARIES

OF SCIENTIFIC WORK

of Chief Assist. **Irina Ivanova Danailova**, PhD
Department of Human resources and social protection, UNWE

(which do not duplicate the submitted for acquisition of the PhD degree
and for the Academic position of Chief Assistant)

Participation in competition for occupation of academic position "Associate Professor",
professional field 3.7. Economics, scientific specialty "Economics and organization of labour
(motivation, training and development of human resources)", promulgated in State Gazette,
issue 1 dated 05.01.2021.

Sofia

2021



I. MONOGRAPHY

1. Danailova, Irina (2020) Motivation for learning and human resource development – concepts, analysis, strategies, Publishing complex – UNWE, 2020, ISBN 978-619-232-359-2

The modern world has faced the necessity of a new evolutionary leap. On that base new knowledge and skills are required. Training is the only tool for their obtaining. The goal is high but the ground is slippery. There are a lot of accumulated obstacles – the burden of demotivation, lack of interest in learning, inertia in a daily life. All these factors affect that evolutionary leap. A considerable change in the whole concept, value system and attitudes is essential as well as the role of government strategies of supporting and encouraging the educational process are the basic condition for human resource development.

No matter how great is the vision it will be unsuccessful if the basic demands, goals and expectations are underestimated. If it ignores motivation the final failure is evitable.

The current paper work is focused on motivation for learning. The following process have been researched – education, training, learning. All these components of the study have an essential meaning in human resource development.

The basic goal of the current study is to research, select and systematize the main features of the human resource development and the motivation for learning as a foundation of the dynamic of the current process. Thus necessary recommendations will be made in order to improve strategies and policy in the sphere in education and training.

The following goal will be achieved on the base of the thesis: In the contest of the modern dynamic in the Human Resource Development in Bulgaria in a co-operation both: positive changes in educational structure among the population, the decreasing rate of individuals that are taking part in education and trainings. These facts based on the statistic lead to increasing the level of motivation for learning by improving strategies and policy in the sphere of education and trainings.

In order to obtain the goal of the following study the following tasks have to be solved:

- The essential feature of the Human Resource Development and motivation for learning have to be researched and systematized on a theory basic.
- Argumentation of a topicality of motivation of learning. Proving the importance of the research in a national and world aspect by making a research and presenting the results of that empirical study.
- To analyze the final results in the contest of motivation for learning at a University level.
- Basic indicators to be analyzed just like participants involved in the educational system and the trainings at the age of 18. (Eurostat), educational structures at the age of 25-64, index of human development (UN), index of human resource (the World Bank) and on that ground the topical issues to be pointed out.
- Politics and strategies in the sphere of education and training to be researched and systematized as main tool in the process human resource improvement and development.
- Directions in the sphere of education and training to be determined on the ground of analyzes and identified lacks in the process of complementing planned activities just like

strategies in university education, National strategy for training throughout the whole life and Professional education strategy

For the purpose of the current paper work interdisciplinary approach has been implemented. The traditional research methods have been applied – analysis, comparison – refer to the theory and practice of the spheres that have been researched.

In the process of the monographic study a great variety of sources have been used. They are systematized in the following basic sections: The first section consists Eurostat data base sources for the statistic of learning throughout the whole life – Labor Force Survey – LFS, Adult Educational Survey – AES, Human Development Index – HDI, The Human Capital Index – HCI.

The second section includes an empirical research results focused on motivation for learning among the university students.

The third section sources are a result of the empirical research in the sphere of the Human Resource Development and the motivation for learning that have been analyzed in the contest of the whole study.

A literature survey has been made in the first chapter of the current paper work. In consequences with the goals of the study theoretical conceptions about the essential features of the HRD and the motivation for learning have been pointed out.

The methods that are used are analysis, synthesis, comparison and classification.

The second chapter presents the detailed empirical research in the sphere of the motivation for learning and the attitudes towards learning.

In the context of the extremely wide range and structure of individuals involved in the educational process the focus of the current study is on the students from the university level.

The survey shows how global and comprehensive is the problem with motivation. The reason is that the motivation is in a direct correlation not only with education in its all levels studying throughout the whole life, sense of control, satisfactions and even happiness in general.

Underestimating all these factors in their correlation will reflect into wrong human resource management. The current study is focused on motivational orientation and attitude for learning of students first year in the University OF National and World Economy.

The study reveals that a great part of the students in their first year in University are not motivated. They feel only curiosity. It is a pity but this is not sufficient for the efficiency of the further educational process. The lack of inner awareness and the sense of importance of the education makes some of them passive. They do not make any efforts throughout their study and they do not change for better. The basic reason is that their only aim is to get the qualification. In order to motivate them information is the perfect tool – how and where to apply their knowledge, how the knowledge reflect on their earnings compare to other people that do not continue their education in University. The effective professional orientation is that tool that could determine the right attitudes, specific knowledge for a future career.

The problems that the lack of motivation face us, require long term strategical solutions at an institutional level. Such kind of problems could not be solved at an individual base.

The third chapter represents the detailed analysis of basic items of Human Resource Development such as participation in educational process of individuals at the age of 18 (Eurostat), Educational structure of representatives at the age of 25-64 (Eurostat), Human Development Index (UN), The Human Capital Index (The World Bank).

The reasons the following statistic information to be pointed out are:

- The participation in the process of education is a complex indicator –it directly affects their motivation and adjustment up to the conditions. That is how it reflects and estimates the point not taking part in training and the importance of the final result.
- The Educational Structure of population is a result of everything that has been mentioned above and is in a direct correlation with the essential impact of education on economics and social growth.
- Human Development Index and The Human Capital Index directly reflect to the health and economical status and the Human Capital Development.
- The data base analysis together with the performing politics are a solid base for the reasonable suggestions for change.
- The analysis of the current parameters should be In favor of the study and to support the public debates on that matter.

Due the fact that all the dates have been collected throughout different methods their comparison would be inadequate.

In chapter four basic politics and strategies in the sphere in education have been researched that have are core effect on improving Human resource development and human capital development. Basic strategy papers at a European level have been pointed out. European basics of social rights and the Program for skills aiming at social and stable European policy focused on knowledge and skills.

Fundamental papers at a national level have also been researched - Strategy for University education development, Strategy for training throughout the whole life and Strategy for continuing learning process. The research identifies some deficits in the implementation of some of the activities that have been planned. The study gives some directions for the future development of education and training: giving a priority to the institutional support for the consumers of the service, development of the career oriented system among all the student at school and in the University, performing media companies and advertisements, building an effective career mentoring.

General conclusions have been made on the base of the detailed analysis. There are also recommendations.

All the efforts made by all the people that are engaged in the whole educational process in particular in secondary and high school should be oriented towards modeling a mature attitude towards the educational process. In secondary and high school system the basic accent should be on clarifying the basic purpose of the University education. The positive effect on human development in general. What kind of professional skills you could obtain? It could be extremely useful for the next step of education. How to enter with the adequate expectations and attitude. That could be very useful for the student is to create relationship between efforts and results obtained, inner control development would be useful too.

The adequate estimation could lead to the adequate expectations. Thus, on one hand all the lectures will be facilitated and on the other – the whole educational system will become more efficient.

Analysis of the basic indicators of human resources development gives the opportunity essential aspects and trends to be pointed out. The interest in formal and informal participation in learning and training is considerably low. Bulgaria is among the last listed countries in the survey. Despite the increasing number of people with university degree at the age of 24-65 the number of people with upper secondary educational qualification is still increasing. The statistic that reflects the current situation in Bulgaria is not optimistic. Quantity measures are not satisfying compare to other countries that have succeeded in human resource management. All the efforts that have been made in order to improve the current state are in the sphere of training throughout the whole life – increasing the motivation level for all the groups, increasing the level of interest in different forms of education. The accent is on the direct link between the successful realization at the labor market and the knowledge and skills.

Deficits have been identified in the sphere of relevant activities that have been planned. A new direction for the future development is pointed out – encouraging the institutional support, enlarging and developing the career oriented system, providing adequate conditions for building and developing career planning skills for students at all ages, building a strong co-operation between specialists in career orientation by media and advertisements, building up an effective professional orientation. The right attitude towards teaching as a profession is due to both sides – government and the individual with his self- awareness. The wrong attitude, underestimation of the educational system won't be overcome just with a wish.

A new image should be build up on the base of concrete measures. In case we miss this period, the crisis will become stronger. Underestimation of the current matter will lead to inadequate management decisions and all the opportunities for a better realization of the human resources and their more effective development will be failed.

There are a few restrictions that frame the current study work. The restrictions are in the following directions:

- The complicated and complex matter of the crucial categories of the relevant study – motivation for training and human resource development is the subject of the paper work. Motivation for learning is an extremely complicated category and it is impossible to be researched in details.
- In the contest of extremely wide range and the complicated structure of the people involved in education. The empirical research of motivation for learning is focused on students at university level.
- All the government paper works and regulation that frame the university educational system can't be presented and discussed in details. The focus is on some professional education strategies, university education and learning throughout the whole life.

2. Danailova, Irina (2019) The quality of the workforce and vocational guidance in Bulgaria - analysis and guidelines for improving the vocational guidance system, „Avangard Prima”, ISBN 978-619-239-336-6 (an edition based on a dissertation for obtaining a Doctor’s degree i.e. PhD).

The relevance of the problem considered in the dissertation stems from the fact that Bulgaria, as a country about to become a full member of the European Union, will become more actively involved in the implementation of the priorities of the common policy of the member states and in this sense - will create preconditions and conditions for the development of a knowledge society by improving the systems of education, training, counselling and orientation.

The need to update the available knowledge, skills, habits in individuals, to generate new ones, raises questions related to the compliance of the selected vocational education and training with the quality of the workforce. The study of individual interests and talents, the study of personal abilities and intelligence and their linking to appropriate training, other things being equal, could facilitate the work of both trainers and trainees. This means that the emphasis must be placed on the effective conduct of activities that are in the field of career guidance.

The object of the study is the system for vocational guidance in Bulgaria, and as far as the relevant comparisons are made - and the French system.

The subject of the study is the condition and functioning of the system - the specific structures, the activities they perform, the connections between them, as well as the groups of users of the offered services.

The main goal of this dissertation is: based on an analysis of the state of the career guidance system in Bulgaria and its comparison with the established system in France (as an example of common practice in the field), to justify the need for change and provide guidance to improve the Bulgarian career guidance system as one of the prerequisites for the development of the quality of the workforce and therefore - for the development of the knowledge economy in Bulgaria.

In order to achieve the goal formulated in this way, the following specific tasks have been performed, which also determine the structure of the development:

- The specific features and distinguishing characteristics of competence and qualification are determined, the concept of workforce quality and its content and phenomenological and functional aspect is clarified. The relationship between the quality of the workforce and career guidance is clarified. It is stated that the study of interests, talents, intelligence, testing of knowledge, skills, habits, abilities /determining the quality of the workforce/ and outlining opportunities for development, linking to appropriate training or focusing on a particular professional field, can lead to remarkable results in terms of efficient use of human resources. In this sense, it is clarified that the activities of vocational information, counselling and guidance are becoming increasingly important, as well as the effective functioning of the entire vocational guidance system. The criteria for determining the effectiveness of the career guidance system are also presented.
- An overview and analysis of the existing structures in Bulgaria engaged in career guidance activities has been made, thus identifying the strengths of the system, identifying weaknesses and making recommendations for change.

- The institutional structure for vocational guidance in France is characterized as a country with many years of experience in the field. The aim is to establish how a successful system works and how its useful experience can be applied without ignoring the Bulgarian features.
- A project has been proposed to improve the Bulgarian career guidance system, which is formulated on the basis of the analyzes made.

II. EDUCATIONAL LITERATURE

3. **Danailova, Irina (2020) Work motivation – textbook, Publishing complex – UNWE, 2020, ISBN 978-619-232-336-3**

The main purpose of the current textbook is to facilitate understanding of motivation as a multi- aspect process and to maintain the process of studying in the subject named Work motivation. There are a great variety of tools in teaching that subject – tests, problem solving, analyzing texts. All these methods are suitable for every individual who is eager to learn more about himself, about the others, the whole team, to research the company climate, and some other spheres of working life that were highly underestimated or overestimated. All the questionnaires and tests that represents psychometric tools are in their brief version and are adapted for the purpose of the current study. Despite that fact they could applied in order to improve the basic knowledge and practice of the following motivation factors – expectations, goals, personal conceptions, justice, purpose and meaning of the money.

IV. SCIENTIFIC ARTICLES

(published in scientific journals, referenced and indexed in world-famous databases)

4. **Danailova, Irina (2020) Discrimination – trends and cultural features, p. 65-91, Scientific papers, chapter 3-2020, Publishing complex – UNWE, ISSN 0861-9344**

Fifty years after acceptance of the first official documents revealing political and economic will for overcoming different treatment in labor and professions based on gender, race, religion, political convictions, sexual orientation, debate for equal rights and lack of discrimination is still on the agenda.

The main goal of the current study is to pay attention to the fact that despite the existence of a legal frame and political will, discrimination is still on the stage. Successful overcoming is in a direct co-relation with activities in the sphere of national cultures – forming of a new value system that will lead to a permanent change into the attitude towards differences.

The tasks for achieving the goal of the current study are&

- A statistic review to be made and facts that prove existence of discrimination to be presented to the reader.
- To clarify the meaning of the value system and culture and the influence they have on the matter.

- Measures for supporting the process in value system change modern attitude development to be proposed. Less discriminative and more tolerant toward differences.
As a conclusion some directions have been revealed.

Main limitations:

1. The source of the dates that prove some discriminative practices is official documents and reports of world organizations – International Labor Organization, Eurostat, European Court, European Commission, European Network against racism, World Bank.
2. Volume restrictions that do not allow including and researching all the parameters for discrimination that often exist in the practice.

5. Danailova, Irina (2019) Conceptual frame of the research approach towards motivation for learning, Scientific papers, Publishing complex – UNWE, 3/ 2019, p. 123-139, ISSN 0861-9344

The modern company needs competent employees who apply their skills and knowledge in a flexible way at their working place. Employees who are able to take adequate decisions and act effectively in achieving company goals. The necessity of knowledge and skills requires efficient education.

“Monitoring of education and studying” of the European commission represents an interesting analysis. Some problems are listed:

- The lack of interest and desire in the process of obtaining knowledge and skills obstructs applying the conceptual theory of Long Life Learning. It is impossible to discuss Life Long Learning concept if students drop off at high schools or even at secondary school level.
- Functional illiteracy is also a serious problem that obstructs all the processes in learning not only in educational system.
- Motivation for learning – Lack of interest in learning and staying in the system, in achieving results, understanding the matter of study. These are all indicators that underestimate education in general.

The purpose of this article is to reveal the concept of ‘Motivation for learning’ and a common framework to be worked out on the base of the related theories. The basic thesis of the article is to prove how essential is the question “What motivates a person to study?”

For achieving that goal a literature survey has been done. The methods that are used are – analysis, synthesis, assumption.

Negative tendency in the sphere of education makes the research significant. The first step should be towards motivation for learning and the accent should be on the importance of the process. That new literary survey is extremely useful for all the people involved in education in general – institutions, politicians, trainers and trainees.

6. Danailova, Irina (2019) Implementation of the Competence Approach by Using Matrix of Personal and Professional Competencies, Professional Education, 21-2019, p. 586-593, ISSN 1314-8567

The purpose of the current article is to reveal the real stage of the competence approach in the process of Competence Matrix creation by estimating the knowledge and skills and

personal competence obtained in the life experience, a solid foundation for further training is build. The final goal is increasing the competence that will increase efficiency of the human recourse.

The hereby presented Matrix of personal and professional competences or for shorter usage Matrix of competences is one of the most interesting and useful researches that has been made in France. This matrix is a basic tool in career orientation for adults and is also a solid foundation for conducting effective activities in the process of studying throughout the whole life. The current review aims to represent how this interesting and useful tool is implemented in the practice.

The direct application of the French Experience refers to working out such a matrix of competences would be useless. The matrix is precious and useful because of its wide range of opportunities to be implemented into the practice. The matrix could be used in working out a personal professional project for career development, education, finding a new job. This method of implementation of the competence approach is useful in the practice because it gives the opportunity to every individual to be encouraged in the process of learning throughout the whole life. In our dynamic reality, the basic problem of the educational system is: achieving a quality and quantity adequate attitude. Education is supposed to produce well educated individuals that are able to complement in an adequate and efficient manner their tasks and duties as well as to balance the demand and supply of labor force at the market. The matrix is also a tool that is able to find the lacks of competences and as a consequence to offer an adequate education in accordance with the market requirement.

7. Danailova, Irina (2017) Exploring attitudes towards learning and academic motivational orientations of students in the early stage of their higher education, Bulgarian journal of business research, p.17-36, ISSN 1312-6016

The study covered 974 students, training in the first year at the University of National and World Economy: 17.9% of them combine work and training, 82.1% are engaged only with learning.

The subject of the study is students who are trained in the first year. The main limitation that researchers had to consider with is the practical impossibility of the survey to cover 100% of the enrolled students.

Subject of the study is key characteristics of students - the maturity of thinking, maturity in attitudes towards learning and the motivational orientations.

Purpose of the survey is, on the basis of the questionnaire investigation, is to study the relationship /and the impact/ of maturity of students (measured by the dimensions of overall personal maturity and maturity in the attitude towards learning) and their motivational orientations.

To achieve this goal the following research tasks have been solved:

1. Exploring the concepts related to the personal maturity and motivational orientations
2. Exploration of relations and dependencies between the two studied values. The questions about the place of education and its significance in the life of man, as well as in more

generally - its influence in forming the values priorities of our national and regional cultures on the interpretations of "success", "benefits", etc., are extremely complex. However, the following hypotheses can be formulated in the most generalized order.

Hypothesis 1: If the level of maturity of the students is high, then the motivational orientation reflected in the attitude towards learning will be intrinsic (demonstrated in attraction to knowledge as such, in the presence of cognitive interest in a certain matter, in responsibility, in performance and discipline regardless of the activity; in the striving to success (competitiveness) regardless of activity, sense of achievement).

Hypothesis 2: If the maturity level of the students is low, then the motivational orientation will be extrinsic (expressed in the assessment of the diploma itself as a factor for desirable social status and for higher future incomes, will be expressed in an assessment of the significance of knowledge as a factor for achieving higher incomes, in the availability of assessment of the importance of knowledge as a factor for achieving a certain status).

Hypothesis 3: If the level of maturity of the students is low, then the motivational orientation will be amotivation (expressed in following the traditions and expectations of the family; inertia, vanity, self-perception of affiliation to the certain social layer, an opportunity for a pleasant life) For the purposes of the survey, a questionnaire was developed which contains six dimensions concerning maturity (overall and attitudes towards learning) and eleven motivational orientations. The overall maturity and complexity of thinking is measured on a scale of 1 to 4. As has already been pointed out of particular importance in this case are models of thinking in relation of social perceptions (in terms of people and social relationships); Self-perceptions (self-concept); stage of development of a moral conscience (Lawrence Kohlberg). Achieved maturity of attitude towards the higher education, towards the student status and knowledge, obtained at the University also is measured on a scale of 1 to 4. Here the highlights are also three: Attitude to the role and place of the University and training; understanding of the lecturer's function in the learning process; understanding of the sense and significance of the assessments achieved. Motivational orientations encompass intrinsic, extrinsic motivation and amotivation.

The purpose of this survey is to be examined three key characteristics of students:

1. Overall maturity (complexity) of thinking. (Scale 1 to 4) Of particular importance in this case are models of thinking in relation of social perceptions (in terms of people and social relationships); Self-perceptions (self-concept); level of development of a moral consciousness (Lawrence Kohlberg).

2. Achieved maturity of attitude towards the higher education, towards the student status and knowledge, obtained at the University. (Scale 1 to 4) Here the highlights are also three: Attitude to the role and place of the University and training; understanding of the lecturer's function in the learning process; understanding of the sense and significance of the assessments achieved.

3. Motivation - there are several parameters:

- Amotivation i.e. the reason for admission to the University is rather related to the reluctance to working, to the hedonistic attitude to life during the university education or to some form of social inertia. (AM)

- The main attitude at admission to the University and attending classes is that they are expression of competitive success compared to others ("successful" motivational orientation according to McClelland) and are independent of the knowledge and/or diploma itself. Becoming a student, then being a good student is a striving determined by a desire for competitive success (abstract ambition). (NA)

- Motivational priority of the "general behavioral discipline" type; i.e. consciousness of everything that is done, whether it is appreciated as interesting and useful or not. Some kind a passive conformism against the expectations of others (for example, parents). (SD)

- The aim of admission to a university is to obtain a diploma. Just and only a diploma, a document without emphasizing the importance of this document for the future incomes or social status. Or diploma, but considered as instrumental - as a factor for more future income or higher status. In both cases, knowledge is irrelevant or markedly secondary. (FI)

- The knowledge obtained at the University will lead to success - in his career and in the society. (KI)

- Common curiosity about the world and everything happening. The reason for admission to the University and a main motivational orientation in academic performances is the love of knowledge at all. (CG)

- The reason for admission to the University and the urge for expressions in it is the acquisition of knowledge from certain scientific fields (reflecting the social and economic specifics of our University), which are important and interesting in themselves, not so because of their relationship with the diploma and the success in the life in the future.

Hypothesis 1: Not confirmed. There is no relation between the high overall maturity and the maturity in the attitude towards learning on the one hand and the intrinsic motivational orientation on the other.

Hypothesis 2: It is not confirmed in terms of overall maturity. It has been confirmed in the second studied dimension of maturity - the one in the attitude towards learning. The study showed that when the level of maturity in attitudes to learning is low, the motivational orientation is extrinsic. As could be expected, the low levels determined aninversely proportional relationship with the importance of the diploma itself and a straight proportional one with the relation knowledgesuccess.

Hypothesis 3: Not confirmed - maturity levels do not correlate with the amotivation.

8. Danailova, Irina, Ralitza Pandurska (2018) Validation of Knowledge, Skills, Competences and Experience – Features and Contemporary Challenges, m. Socio-economic analyzes, 10/2018, 140-148 ISSN 2367-9379

Abstract: In the global world it is very essential for the people to have an opportunity to use new and alternative forms of education along with traditional education and vocational training. The level of these competencies could be ascertained and evaluated through the validation process that takes its important place in the modern social and education systems. This could contribute to a more effective building of the European social rights pillar.

This article is dedicated to the specific characteristics, problems and challenges of the validation process of knowledge, skills, competencies and experience. The emphasis is placed

on the employee's needs of validation of competencies acquired in informal, non-formal and self-education. The objectives and tasks for validation are described and the steps taken by the validation of low-skilled workers are presented. In the end of the article is made a number of conclusions about the validation process and some important challenges and guidelines for developments of validation are outlined.

V. SCIENTIFIC ARTICLES

(Published in unreferred editions, with scientific edition)

9. Danailova, Irina (2020) "Human resources development through the prism of good practices", "Panorama of labour" magazine, 01/2020, ISSN 2683-0613 (online)

The era of high technology, increasing life expectancy, legislative changes that have led to long working lives have created new, different conditions in the labour market - people are looking for work that would ensure lifelong development. Opportunities for career development and training are of paramount importance when choosing a job. The labour market is facing a completely new reality, which requires human resources to be able to quickly and efficiently accumulate competencies; be flexible and adaptable to different conditions; take on new responsibilities easily and quickly. In this context, the development of human resources is becoming increasingly important.

The main purpose of this article is to show how the concept of human resources development applied in business gives high results. To achieve this, several tasks have been performed:

1. Clarification of the content of the concept of HRD (Human Resources Development) - the change in the concept over the years is traced in order to highlight the modern understanding of HRD;
2. Presentation of several examples of successful practices in the field of HRD;
3. Guidelines for future work.

Main limitations - the concept of HRD has a wide scope and application in many aspects, which due to the limitations of volume can not be covered in full.

The brief overview allows us to draw an important conclusion: all companies are extremely successful financially and each of them has a clearly defined HRD policy.

In addition, the above statement gives grounds to claim that:

- The labour market is extremely dynamic and has specific requirements for the workforce and its characteristics in terms of quality - in modern conditions, the search for skills, not professions, becomes leading in the selection of employees;
- HRD is an activity, a process that has different dimensions and scope over different time periods, but in all definitions there is a common point of view and that is that training is a very important part of staff policy;
- People, if they have a choice, would look for positions and companies that provide opportunities for development;

- Achieving high financial results often goes together with a successful HRM (Human Resource Management) and HRD (Human Resources Development) policy.
- There are no people on the labour market with absolutely the exact competencies that the company needs and the main means of adaptation is training again.

It is absolutely imperative to work towards promoting the benefits of on-the-job training, internships, leadership programs, career development, teamwork, diversity management, culture of support and unity. We should not ignore the fact that all these activities are a very important part of the motivational strategies of companies and their neglect always has consequences - in the short or long term. Therefore any organization that relies on human resource development will have a serious tool to solve the numerous problems that the new working conditions and market generate.

10. Danailova, Irina (2014) "Professional competencies and organizational and technological dynamics - challenges and prospects in the trade sector", "Panorama of Labour" magazine. 5-6/2014, 39-55, ISSN 1312-305X

The growing dynamics of the labour market is reflected in the constant changes in the professional structure of employees and in the requirements for the competencies of people in organizations. Research and analysis of these processes are aimed at timely detection of key trends in labour market demand as a significant factor for adequate training of the workforce and creating conditions for sustainable employment. In this regard, this article presents the results of a study of the dynamics of the required competencies in one of the sectors important for the economy of our country - retail. The current and future changes in the professional and qualification structure of the employees in this field depend on a number of factors, among which the leading place is occupied by the organizational and technological dynamics and the development of the material and information-management aspects of the working environment. From these positions the article is structured in two main sections: organizational and technological dynamics in the sector "Retail" and expected changes in the requirements for professions and competencies.

An analysis of the sector has been made, covering groups of factors:

- demographic structure and its impact on the sector through the structure of consumers and the composition of the employees engaged in the sector;
- organizational culture of enterprises in the sector - the impact of environmental policy, ethics, sustainable development, energy saving and innovation;
- technologies - the tendency is to expand shopping opportunities and the emergence of the so-called. multichannel shopping;
- change in the needs and expectations of consumers - the opportunity to test products and use advertising testers at home is becoming increasingly important. The need for social behaviour and charity and the need to protect the environment are becoming more and more widespread;
- intensification of urbanization and migration - increasing urbanization leads to overpopulation in some areas and depopulation of others, which affects the behaviour of households;
- change in the socio-economic environment - consumers' attention is sharply focused on issues related to health and healthy lifestyles.

Four trends have been identified: increased mobility - the main reasons are the structure of the workforce and the accelerated development of machinery and technology; the emergence

of multi-channel shopping - in the shops, online, through television and the like. Change in the needs of the clients - this reflects the need for new competencies and respectively - new professions; new professions require more competencies and a higher level of education.

Based on the analysis, the following characteristics of the sector are derived: low qualification of employees; relatively high share of young people; part-time work; high labour mobility; presence of a "gray" economy; lack of human resource planning; lack of skilled labour; appearance of broadcast specialists; virtual lawyer; assistant for the elderly; network analysis specialist; healthy eating consultant.

The main groups of staff in the sector and the specific competencies necessary for the effective performance of the respective positions are indicated. For each competence, an expert assessment is given for the problems that its lack can cause.

VI. REPORTS PUBLISHED IN EDITED COLLECTIVE VOLUMES

11. Danailova, Irina (2019) "Motivation for learning - an overview of concepts and theories", Reports from a round table dedicated to the 60th anniversary of the founding of the Faculty of Economics on "Modern dynamics of economic theories", Publishing complex - University of National and World Economy (UNWE)

The aim of the present study is to trace the concept of "motivation to learn" over time and in different theories, thus convincingly showing how complex and important the question "what motivates a person to learn" is and more importantly - how complex and difficult it is finding an unambiguous answer. Since the present study has limitations on volume, the main points of each theory are clarified without going into great depth.

An interesting and very useful classification is presented, which contains the "most significant modern theories" in the field - the theory of expectations and valence, the theory of attributions, socio-cognitive theory, goal theory and the theory of self-determination. Since the objective and complete consideration of the question of motivation to learn should not be limited to these statements, the theory is supplemented with theoretical concepts such as behaviourism, Gestalt psychology, constructivism, etc.

The theoretical overview made in this report allows us to trace the development of concepts related to learning motivation. But its practical usefulness must be sought in another direction - the existence of such a great number of theories, which are all not unconditional, shows how complex and difficult the problem is. And this requires a search for more and more complex solutions with which all stakeholders can be involved.

12. Danailova, Irina (2017) Motivation for learning and challenges of digital technologies, Proceedings of the Seventh national scientific conference with international participation "Digital Economy and Challenges for Business", Avangard Prima Publishing House, Sofia, 7/2019, 245-253, ISBN 97-619-239-246-8

Digital technology development throughout the last 20 years is considerably fast compare to the period 100 ago.

Knowledge obtaining problem, motivation problems date for a long time ago. These problems are not only specific for the sphere of digital technologies. The trouble is that the changes that have been made do not solve them. They even make the situation worse.

XI century is a period of innovations and new technologies – 4G, internet, social network are so common words used nowadays. Development of the digital technologies in the last 20 years is in times faster than it was for the last 100 years. The statistic, at the same time, shows surprising result. Bulgaria has been listed at 26 place refer to DESI for 2018 among the other countries that are members of EU. The basic challenges for our country are extremely low level of digital skills among its population as well as the low level of digital technology implementation in business.

A radical change is required – in the system itself, in the approaches and not at least in the attitudes towards learning. The motivation for learning have to be developed and encouraged. Here are some recommendations for improving the current situation:

- Applying social motivation – both: inspiring teachers and motivated students create a ground that could involve everyone in the process of learning even those who are less motivated.
- Creating more and more opportunities for online teaching – as a result of this education will become available even for individuals who are not able to present classes at school or university. This group involves not only people that are disabled but also unemployed, poorer and indigent. Internet platforms give additional opportunities for employed individuals for learning throughout the whole life – a trend that continues to be a priority one among the countries that are members of the EU.
- Existence of educational technologies offers a great variety of opportunities for a flexible education. The anonymous character that offers online teaching could lead to decrease in motivation level. So, these methods should be applied with a great sense of care.
- Accelerating the process of validity. It gives the opportunity to the individuals involved in the process of learning to prove, accept and rate their knowledge and skills and experience gained by informal self-aware learning. Validity could reveal gaps in knowledge that could be filled up with some university courses and professional trainings for those of the individuals who don't intend to come back at educational system.
- Effective professional orientation – all the efforts should be coordinated in the process of applying useful experience and solving problems in the sphere of professional orientation in high school and university education as well as at the labor market.
- Creating confidence in academic activities, their application and significance. The design and the methods of the courses are essential factors for motivation and positive attitude toward studying among the students.
- Creating an engagement towards learning process and the set goals by active participation, discussions and problem solving methods.
- Giving confidence to the students.

13. Danailova, Irina (2013) "Academic motivational orientations and attitudes to learning", Proceedings of the anniversary conference "Labour and social protection - national and regional challenges ISBN 978-619-232-077-5

The crisis, the economic situation, the insecurity and any other reasons can be pointed out to explain a very important and significant phenomenon - an increasingly clear and deepening value deficit.

The NSI (National Statistical Institute) reports that about 30% completed their higher education in 2012. At first glance, these facts are encouraging. Given the planned increase (over 40%) in the share of young people with higher education, the data considered are even good. But when we add the ageing population, the declining share of young people and the high growth of migration, the forecasts are not really very optimistic. And that's just one side of the problem. How many of the graduates are realized in their speciality? What are the motives for young people to cross the threshold of higher education? What is the role of knowledge in taking this step? The answers to these questions can (and should!) Be sought in different directions. But perhaps what to start with is the answer to the question: how to turn inertia into motivation? How to make young people want to learn, and not just follow already drawn paths?

This question excites many researchers who have started various studies in the field of motivation, and the debate about what is leading in human behaviour continues.

The purpose of this report is not to dive into the depths of motivation. Considering even the main points in motivational theories is a luxury that the requirements for the volume of the report do not allow. The idea is to focus on two important aspects of education and training, based on theoretical views on motivation: academic motivational orientations and attitudes towards learning (it would be useful to know why students "behave the way they behave").

An interesting theory related to motivational orientations is the so-called Theory of self-determination - a very ambitious model with which the authors Dissy and Ryan try to facilitate the study and understanding of human behaviour. This theory has been experimented in the field of teaching and learning and is the basis of a lot of research in the field of academic motivation, so it is given more attention.

Conclusions are made about the influence of motivational orientations. Identifying the driving forces that regulate student behaviour could help choose different approaches to increase motivation. For example, if extrinsic motivational orientation predominates, efforts should be concentrated in internalization, the transformation of external stimuli into internal motivations. If intrinsic motivational orientation prevails, the emphasis should be on providing support and developing potential, in developing attitudes towards learning. In the presence of motivation, the approach should be much more complex and thorough.

14. Danailova, Irina (2013) "Continuing vocational training and improvement of competencies in the trade sector", Proceedings of a scientific conference on "Economy and Society: global and regional challenges for Bulgaria", 405-412, ISBN 978-954-644-580-3

The main objective of this report is to show how one of the fastest-growing sectors in the market - "Retail" - could more flexibly and adequately adapt to technological change and change in the business environment, relying on the system of vocational training and by building their own approaches to competence development. The challenges facing the sector are outlined and various levers for overcoming the difficulties are indicated.

15. Danailova, Irina (2010) "Competence and effective labour behaviour of employees", Proceedings of a scientific-practical conference on "Social consequences of restructuring processes and technological change in organizations" (quality of employment and the restructuring processes and technological changes in organizations), Sofia, p. 170-176, ISBN 978-954-644-175-1

Rapid economic and technological developments have been severely affected by the global economic crisis. More and more companies and organizations are facing the need to reduce staff in order to reduce operating costs in order to survive. In these conditions, it is very important to implement targeted measures to improve the quality of employment - to increase the number and share of employees who work well and productively. A connection is made between competence and effective work behaviour, concepts such as individual and collective competence, networks of competences, competent behaviour are clarified.

16. Danailova, Irina (2008) "Peculiarities of employment in Bulgaria in the context of European competitive labour markets", Youth Conference "Bulgaria in the European Union", Sofia, p.12-16, ISBN 978-954-644-071-6

In this presentation, the emphasis is on hiring labour. As an illustration of the considered processes and tendencies a study of 3000 companies from Bourgas district - one of the largest and industrially developed districts in the country was used. Based on the study, the preferences of employers are presented having into consideration: the applied methods of employment, the measures to cover the needs of staff, the demand for certain categories of staff, the stability of the workplace. The research period between 2005 and 2007 provides an opportunity to draw the appropriate conclusions about the behaviour of employers in placing Bulgaria in a competitive European market.

The following conclusions are made:

- The expected slight increase in the relative share of employees in the short term due to the positive attitude expressed by employers will inevitably be affected by the economic crisis.
- Companies are characterized by short-term planning of labour needs, which to some extent prevents companies from developing larger-scale thinking. Promoting and implementing strategic planning, as well as encouraging employers to use the services of specialists for this purpose, is a recommended measure. The possibilities of various EU funding programs and projects should not be missed.
- The most preferred measure to cover labour needs is to attract people from other companies. There is a low management culture in the field of human resources - underestimation of highly motivating factors for the development of own staff - content of work and opportunities to influence decisions.
- Employers' satisfaction with the quality and discipline of the workforce is high.
- Young people in the area have the potential to find work quickly, as they are a preferred source of labour for many employers.
- The recommendation of relatives and friends is the most preferred means of finding staff.
- To meet the challenges of a dynamic labour market, employers must, among other things, learn to seek professional help in areas where they have no specific knowledge.

17. Danailova Irina, Ralitzia Pandurska (2009) Employment of disabled people in Bulgaria – problems, trends, perspectives, The 7th International Conference Information Technologies and Management, april 16-17, p. 125-126, Riga, Latvia ISSN 1691-2489

This article is dedicated to the specific characteristics, problems and challenges of disabled people in Bulgaria. The analysis of problems of disabled people in Bulgaria has various aspects: demographical, economical, social.

Conclusions: disabled people's problems are still unresolved and often they are in social isolation, because of their health condition, unfavorable architecture and social environment, prejudices in the society and employers' lack of comprehension. Inefficiency of educational and professional training systems is a reason of low employability of disabled people.

Measures for increasing employability of disabled people could be: presenting problems of disabled people to the society and breaking the cliché that they are inferior in the labor; improving educational system to prepare employers in areas with workers deficit. Disabled people could be employed in professions appropriate to their possibilities; elimination of architectural barriers for this group of individuals and increasing their mobility; popularization and adaptation of programs for flexibility in the labor market and employing people with disabilities in part time or home work.

Making legislative reforms for "positive discrimination" of disabled people and stimulating employers to hire them; Progress in professional training and motivation systems that help people with different needs to find a more appropriate job to disclose their labor potential; Consulting, mediating and informing disabled people and employers about potential possibilities; Organizing a special transport service with appropriate vehicles for disabled people from their homes to work places; Making and popularizing psychological consulting offices for disabled people for reducing social isolation and stimulating social contacts between them.