

РАЗДЕЛ II

**ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО, ГЪВКАВОСТ И ДОСТЪП ДО
ДИСТАНЦИОННОТО ОБУЧЕНИЕ**

SECTION II

ENSURING QUALITY, FLEXIBILITY AND ACCESS TO DISTANCE LEARNING

НЕОБХОДИМИ СЪОТВЕТСТВИЯ ЗА ЕФЕКТИВНОСТ НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

проф. д-р Борислав Борисов
Стопанска академия "Д. А. Ценов", Свищов

NECESSARY COMPATIBILITY FOR EFFECTIVENESS OF HIGHER EDUCATION.

Borislav Borisov

ABSTRACT: Modernization of higher education systems is a strategic objective of the European Union. Our country has met this requirement by improving the legal framework and developing strategies, programs and specific measures in the field of higher education. Their effective implementation depends on the balance of various external system factors, such as societal needs, values and competency models on the one hand, and internal factors, such as qualification characteristics, study plans and course curricula on the other. The paper examines the causes of possible imbalances and the ways they could be mitigated.

KEYWORDS: Higher education, competence model, study plans, course curricula

Стимулирането на интеграционните процеси в Европа и осигуряването на реална възможност за мобилност, изискват хармонизиране на образователните системи на отделните държави. Това сближаване не е самоцелно, а е подчинено на основната задача образованието да се превърне в основен фактор за осигуряване на бърз икономически растеж. Затова през последната една година Европейският съюз предприе няколко важни стъпки за модернизация на системите на висшето образование на страните-членки на Съюза. Те са продължение на целенасочената политика на Европа в тази област, която се изгражда в продължение на пет десетилетия. След 60-те години тя се развива в посока на програмно ориентираната разпределителна политика и предоставяне на "европейска добавена стойност" към националните политики. До наши дни европейската политика в областта на висшето образование премина през няколко метаморфози, позволяващи да се обособят отделни нейни фази, които се отличават една от друга с акцентите, върху различни аспекти и с различните цели, които се поставят¹.

От 2011 г. се даде нов тласък и ново съдържание на европейската политика за висше образование. Новият програмен документ за развитие на Европейския съюз „Европа 2020“ постави стратегическата цел за осигуряване на интелигентен, приобщаващ и устойчив растеж, основан на знанията и иновациите. В областта на висшето образование стратегията беше конкретизирана с приемането на **Програма за модернизирание на системите за висше образование в Европа**, приета от Европейската комисия на 20.09.2012 г. и **Резолюция на Европейския парламент от 20 април 2012 г. за модернизирание на системите за висше образование в Европа - 2011/2294(INI)**.

Главни акценти на новата политика са обучение през целия живот, даване на възможност за работа и обучение едновременно, вземане предвид на нуждите на специалистите, които трябва редовно да осъвременяват и разширяват своите умения, включително чрез организирането и усъвършенстването на опреснителни курсове, чрез тясно сътрудничество с работодателите и разработване на курсове, които да отговарят на нуждите на пазара на труда. Подчертава се, че висшето образование има потенциала да насърчава социалното приобщаване и социалния напредък и да засилва социалната мобилност; като зачита принципа на субсидиарност. Изтъква се, също така, необходимостта от продължаване на традиционното образование в академичен дух,

¹ Вж. по-подробно в Borissov, B. Modernizing Higher Education in the axis "European objectives-National measures-University solutions" - between the moderate conservatism and pragmatic modernism. Second International Conference "Education, Science, Innovations. Pernik, 09-10 June 2012, Годишник №1, 2010-2011. Издателство на ЕПУ, 2012, с. 51 – 64.

като не бива да се допуска пълно подчиняване на образователната система на пазара на труда с оглед на необходимостта да се формират етични и морални ценности сред студентите успоредно с полагането на грижи за академичния напредък.¹

Декларираната политика на Р България в областта на висшето образование може да се окаже като адекватна на съществуващата ситуация. През последните години бяха приети редица нови нормативни документи и бяха направени промени в съществуващи, които водят до едно по-голямо доближаване до европейската визия за развитие на сектора, между които:

- Направиха се изменения и допълнения в Закона за висше образование, позволяващи по-ефективна интеграция с европейските образователни структури;
- Прие се Законът за развитие на академичния състав на РБ (ЗРАСРБ) и Правилникът за неговото приложение;
- Прие се Стратегия за развитие на висшето образование 2014 - 2020;
- Въведе се Система за набиране и трансфер на кредити (ECTS), позволяваща съпоставимост на оценките и признаване на дипломите на завършилите висшисти в Европа;
- Прие се Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“;

Правейки анализ на системата на висшето образование в страната, не можем да не отчетем и външните оценки. В работния документ на ЕС, наречен *„Education and Training for a smart, sustainable and inclusive Europe. Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020) - Country analysis“*², се прави обстоен анализ на националните ни постижения в областта на висшето образование и се дават препоръки за неговото модернизиране. Изтъква се, че в България е много висока изходящата дългосрочна мобилност (7,3% от студенти годишно), което е почти три пъти над средното ниво за ЕС (2,8%), докато в краткосрочен план мобилността по програма Еразъм на ЕС (0,5% от студентите през 2008/09) е по-ниска от средната за ЕС. Пак там се казва, че страната е определила липсата на чуждо езикови умения като основна пречка за мобилност и ще решаването проблемите чрез насърчаване изучаването на чужди езици в училищата и чрез чуждоезиково обучение на преподаватели в университетите.

Отчита се, че в България, участието на възрастните в ученето през целия живот (1,2% през 2010 г.) е най-ниското в Европа и това вероятно ще създаде затруднения на пазара на труда. Посочва се, че делът на инвестициите в образование все още са под средното за ЕС. Бюджетите на Министерството на образованието, младежта и науката и на държавната университети са намалени с 20% през 2010 г.

Основните препоръки на ЕП и СЕ за повишаване качеството на висшето образование у нас са:

- Повече инвестиции в образованието;
- Увеличаване на броя на хората, завършили висше образование, като в същото време се повишават стандартите за качество;
- Реформиране на учебните програми и осигуряване на мобилност;
- По-пряко сътрудничество с индустрията;
- Засилване конкуренцията между висшите учебни заведения;
- Подобряване управлението на университетите;

¹ Вж. Резолюция на Европейския парламент от 20 април 2012 г. за модернизиране на системите за висше образование в Европа - 2011/2294(INI).

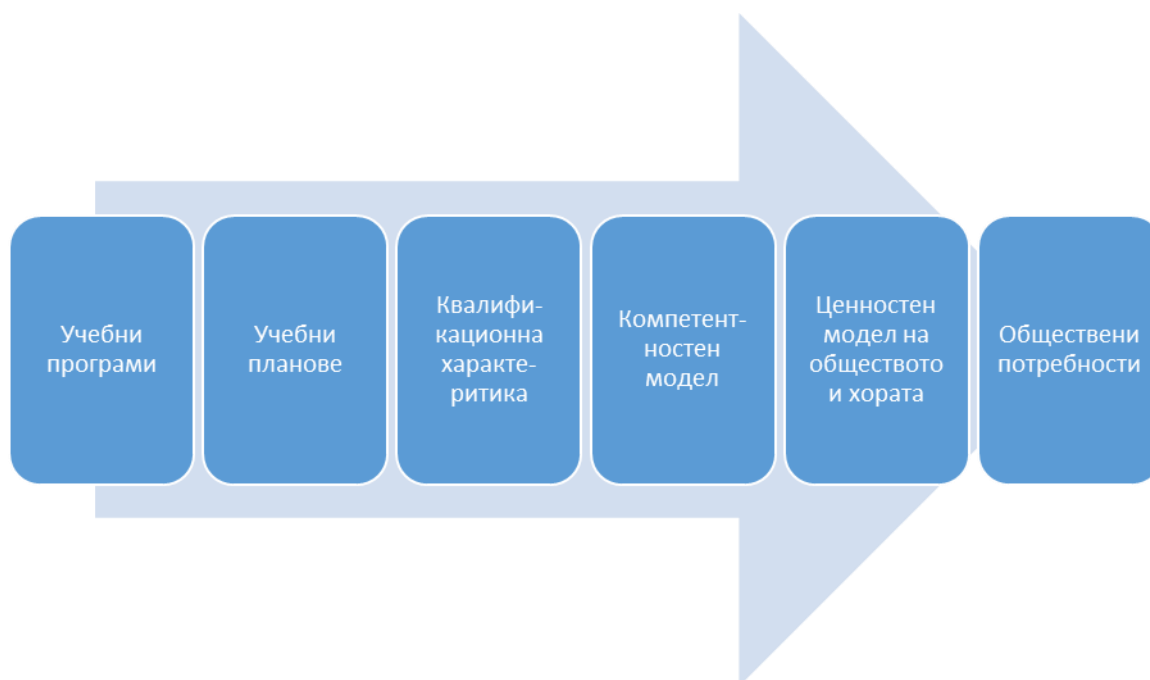
² Accompanying document to the Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. Education and Training for a smart, sustainable and inclusive Europe. Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020) - Country analysis.

- Стремех към висока социална възвръщаемост на висшето образование.

Дискусията, която протича в момента в нашето общество по отношение на състоянието на образователната ни система е по-скоро критична, отколкото оптимистична. Отсъствието на български висши училища в класацията на първите 400 университета в света, пренебрежителното отношение към издаваните от България дипломи за висше образование, нарастващата образователна емиграция сред българските младежи силно влошават имиджа на българското висше образование. Тези негативни тенденции изискват в дългоочакваната Стратегия за развитие на висшето образование да се предвидят адекватни на ситуацията мерки, а основната цел, на която да се подчинява образователната ни система да бъде добавяне на реална стойност към националната и европейската икономика.

Висшето образование може да е надстроечна форма, но не и аристократична система, която пренебрежително отхвърля преподаването на конкретни професионални умения, с аргумента, че те са задача на доуниверситетските структури. На изхода на университетското образование трябва да намираме конкретни компетентности и на компетенции, формирани в обучаемите, способни да ги прилагат във всяка една среда. Висшето образование трябва да се разглежда като социален капитал, който изисква непрекъсната грижа и който бива оценяван според адекватността му на потребностите на съвременното общество. Университетите трябва да бъдат разглеждани не просто като образователни институции, а като **генератори, транслатори, апликатори и модератори на знания**. Те трябва да осъзнаят своята основна роля в процесите по управление на знанието не само вътре в самите тях, а в обществото като цяло. Това изисква нова философия за ролята на висшето образование, в основата на която се поставя управлението на знанието и добавената стойност за обществото.

За да се отговори на **обществените потребности**, най-напред е необходимо да сме наясно с **ценностния модел на обществото**. От него трябва да се тръгне, за да се изгради **компетентностен модел на специалиста** – бакалавър, магистър или доктор, завършил определена университетска специалност. Знанията и уменията от компетентностния модел, трябва в максимална степен да съвпадат с тези, записани в **квалификационната характеристика** на специалността и да се гарантират с **учебните планове и с учебните програми** на отделните дисциплини. Връзката между тези логически модели е следната:



Фиг. 1. Логически модел на висшето образование

Посоката на стрелката на фигурата показва взаимозависимостта между елементите и целевата функция на всеки един от тях, която е осигуряването на следващия елемент.

Тръгвайки от финалната цел – удовлетворяването на обществените потребности в областта на висшето образование, ще установим, че те се постигат чрез изграждането на подходящ ценностен модел на обществото като цяло и на отделните личности. Несъответствието между обществените потребности и ценностния модел е най-съществената пропаст, в която може да пропадне образователната ни система. Според М. Гарванова¹, характерно за нашето общество е липсата на ценностен консенсус в обществото относно механизмите и пътищата за дългосрочно национално развитие. С особена сила в публичното пространство се разгарят конфликти и противоречия, които са резултат от сблъсъка на различни ценностни системи – традиционна, модерна и постмодерна. Докато съвременният динамичен свят се вълнува от прехода от материални към постматериални ценности в България се наблюдава смесица от аграрни, индустриални и постиндустриални практики и отношения, без да е налице единен и общо споделен ценностно-нормативен модел за постигането на личностен и национален просперитет, в т.ч. чрез образование. Високата социално-икономическа цена на прехода, загубата на сигурност и стабилност в живота, разминаването между очакванията за положителна промяна и вкризената реалност на ежедневието, люшкането между надеждата и разочарованието за постигане на по-високо качество на живот, бедността, корупцията, безработицата, политическата нестабилност, световната икономическа криза и др. са фактори, които забавят преустройството на ценностите по посока на утвърждаването на ценностите на демократичната култура. Авторката прави уточнението, че политическото отваряне на България към света след 1989 г., пазарната икономика, членството на страната в Европейския съюз, глобализационните процеси и др., от своя страна, са обстоятелства, които съдействат за индивидуализацията на социалните норми и нагласи и преобразуването на българското общество в модерна европейска формация. Това

¹ Вж. по-подробно Гарванова, М. и А. Тянков. Българският културен ценностен модел – съвременни тенденции и перспективи за развитие. <http://www.academia.edu/14282715/>

обаче е немислимо без усещането за мисия, съпричастност и гражданска ангажираност към проблемите на страната на широки слоеве от населението. Нужно е и повече време, за да бъдат овладени основните ценностни противоборства и се премине към по-ефективна форма на социална интеграция.¹

Несъответствието, което може да настъпи между другите два елемента на логическата верига – между ценностния модел на обществото и компетентностния модел на специалистите с висше образование, могат да се дължат на следните причини:

- Изкривен ценностен модел на студентите, които имат неправилна или непълна представа за това каква е целта на обучението им, разминаваща се с изискванията за придобиване на необходимите компетенции за съответните специалисти. Напр. стремежът към получаване на дипломи, а не на конкретни знания и умения;
- Неправилно изграден компетентностен модел, съдържащ компетенции, които не съвпадат с потребностите на практиката, остарели са или са ненужни, за сметка на други, от които практиката се нуждае, но не са включени в него.

Компетенциите и уменията на специалистите с висше образование се разглеждат не като личностни характеристики, а като част от организационния капитал на фирмите и организациите. Oxford Advanced Learner's Dictionary дава следното определение за компетентност: "наличие на способност, умение, което ви трябва за изпълнение на определена работа или за конкретна задача"². Според Томпсън³ концепцията за компетентността съдържа в себе си три компонента:

- знание за съответната професионална област;
- умения, дефинирани като конкретната способност да се осъществи определена задача;
- дарба или талант, който може да бъде добавен към осъществяване на дадена задача.

Компетентността се определя от Елстрьом⁴ като "потенциалния капацитет на индивида (или колектива) да се справи успешно с определена ситуация или да изпълни дадена задача". В организациите от публичния сектор компетенциите и уменията са онова, което ръководителите и експертите в публичната администрацията трябва да знаят и могат, за да може организациите да постигат целите по възможно най-демократичния, прозрачен, отворен към отчетност, ефективен и ефикасен начин⁵.

Компетентностният модел, от своя страна, представлява „свкупност от всички компетенции или компетентностни профили, организирани по подходящ за организацията начин. Компетентностният модел създава рамка и структурира процесите на управление на представянето чрез система за въвеждане, измерване и развитие на компетенции, водещи до подобряване на организационните резултати и постигане на определените организационни цели“⁶.

¹ Пак там.

² Вж. <http://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/competence>, (12.01.2016)

³ Thompson, A., 1998, 'Competences and Capabilities' Unit 7 in *Managing Human Resources*, Milton Keynes, Open University, London.

⁴ Ellström, E., 1997, The many meanings of occupational competence and qualification, *Journal of European Industrial Training* vol. 21, n. 6

⁵ Общи минимални изисквания за административна компетентност. ИПАЕИ и Институт „Отворено общество“, декември 2004, с. 6.

⁶ Методически указания за проектиране, апробация, тестване и верифициране на секторни и фирмени компетентностни модели и карти за оценка на компетенциите на работната сила, създадени по Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по

Близко до това определение е и записаното в Методики за управление на човешките ресурси в държавната администрация¹, а именно – „набор от компетенции, организирани в обща матрица по начин, който съответства на нуждите на конкретна организация, описващ всички компетенции и тяхното разпределение по определени критерии“.

Нашата страна прие Национална квалификационна рамка, която съдържа изисквания към знанията, уменията и личните и професионални компетенции, в осем образователни нива². Последните три се отнасят за бакалаврите, магистрите и докторите. Това наистина е рамка, а не цялостен компетентностен модел, разработен за конкретни видове специалисти, но когато се разработва такъв модел, то задължително трябва да се съобразява с тази рамка.

Създаването на компетентностен модел на специалиста с висше образование в определена специалност не е лека задача. В Методическите указания на БСК се предлагат стъпки по създаването на компетентностен модел, които са следните (Виж Фиг. 2).

В практиката съществуват множество готови каталози/ библиотеки, предлагащи универсални (генерични модели) компетенции. Те предлагат определен набор от компетенции, изведени от задълбочени проучвания на хиляди организационни практики. Универсалните (генерични) компетенции са подробно разписани (с определения и поведения), групирани по типове (обща, лидерски, специфични) или тематични (лидерство, комуникация, ефективност, аналитичност). Голяма част от каталозите са разработени и се предлагат от утвърдени консултантски организации, както и от академични институции, браншови асоциации, индустриални асоциации, др. Генерирането на компетенции може да започне с преглед на тези каталози с цел избор на универсални компетенции, които най-точно отразяват разбирането на ръководството за успешното поведение в и на организацията. Някои от тези каталози са:

- Lominger Leadership Architect - www.lominger.com;
- Workitect - www.workitect.com;
- DDI – Development Dimensions International - <http://www.ddiworld.com/>;
- SHL – www.shl.com;
- Competency Model Clearinghouse - www.careeronestop.org
- ИСОК - <http://mycompetence.bg/static/1>.

Конкретните ефекти от разработването на компетентностния модел на специалиста с висше образование по дадена специалност, са следните:

- да подпомогне подготовката на висококвалифицирани специалисти с висше образование чрез въвеждане на набор от стандарти за успешно изпълнение на професионалните роли;
- да постигне съгласие и баланс между представите на студентите и изискванията на практиката относно стандартите за успешно трудово представяне;

браншове и региони” на Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, с финансовата подкрепа на ОП „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013. София, 2011, с. 7.

¹ Вж. по-подробно Методики за управление на човешките ресурси в държавната администрация. Разработка по Проект “Развитие на система за планиране и мобилност в държавната администрация” с бенефициент Администрацията на Министерския съвет на Р България, финансиран от ОП „Административен капацитет“.

² <http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=1958>, (06.04.2016)

1. Подготовка	2. Създаване	3. Верифициране	4. Внедряване
1.1. Избор на мениджър на проекта	2.1. Провеждане на комуникация	3.1. Верифициране на компетенциите	4.1. Промяна на процесите
1.2. Избор на спонсор	2.2. Събиране на информация	3.2. Верифициране на процеса на внедряване	4.2. Промяна на управленски подход и култура
1.3. Задаване на цели на компетентностен модел	2.3. Моделиране (готови компетенции и скала за оценка)	3.3. Верифициране на комуникацията	
1.4. Определяне на целева група	Компетентностният модел е готов	3.4. Тестване (пилотно внедряване)	
1.5. Избор на работна група	2.4. Изготвяне на насоки за приложение		
1.6. Преглед и избор на тип компетентностен модел			
1.7. Определяне на водещи принципи на компетентностен модел			

Фиг. 2. Етапи на създаване на компетентностен модел

Източник: Методически указания за проектиране, апробация, тестване и верифициране на секторни и фирмени компетентностни модели и карти за оценка на компетенциите на работната сила БСК, София, 2011

- да създаде устойчива връзка между граждански ценности и професионални компетенции;
- да насърчи стремежа към устойчиво израстване, професионално развитие и повишаване на квалификацията;
- да повиши добавената стойност от образователния процес в университетите;

Компетентностните модели за различните специалисти с висше образование трябва да се разработят от съвместно от експерти в браншови и професионални организации, които най-добре познават изискванията за съответните длъжности и на научни кадри, които познават новостите в съответната област.

Всяка университетска специалност се представя чрез своята квалификационна характеристика. В нея се представят както общата характеристика на специалността, срока и формата на обучение, така и знанията, уменията и практическите навици, които студентите ще придобият след нейното завършване. Описва се и в кои сфери и структури завършилите висшисти могат да намерят трудова реализация. С други думи квалификационната характеристика е „лицето“ на специалността. Тя се разработва от университетите, които трябва да се стремят в максимална степен да постигнат съответствие с компетентностния модел. Тя и е вид реклама на специалността и мотивационен фактор за нейния избор от кандидат студентите. Затова следващото съответствие, което трябва да гарантира качеството на образователния процес и постигането на желаните резултати от него, е това между квалификационната характеристика и учебния план на специалността. То може да бъде нарушено при следните обстоятелства:

- Ако учебните планове са стари и не се актуализират своевременно в съответствие с потребностите на практиката и достиженията на науката;
- Ако отделните университети, обучаващи по едни и същи специалности прекалят с вкарването на „свой почерк“ в обучението, което не е обусловено

от обективни фактори, а резултат на инерция, преподавателски предпочитания, дефицит на кадри и др.п.

Последното несъответствие, което може да влоши качеството на висшето образование, е това между учебните планове и съдържанието на учебните програми. Само наименованието на една дисциплина, хорариума и присъжданите кредити не са достатъчни за да се гарантира преподаването на необходимите знания и формирането на нужните умения у студентите. Дори списъкът на учебните теми не е достатъчен за това. Тук имат отношение такива фактори като учебното съдържание по всяка тема, начинът на нейното структуриране, методите на преподаване, практическите занятия, включване на студентите в научно-изследователски проекти, педагогическите умения на преподавателя и др. Всички те са в сферата на възможностите за управленски въздействия на всеки университет и неговите органи за управление. От значение са такива практики като атестации на преподавателите, посещение на техни занятия от ръководството, анкетиране на студентите, внедряване на положителен опит на местни и чужди университети и пр.

В заключение можем да кажем, че висшето образование у нас не е затворена системата и търпи влиянието на външните въздействия, които не се свеждат само до нормативната база, демографската или икономическата ситуация, а има пряка връзка с осъзнаването на реалните обществени потребности и с цялостния ценностен модел на обществото. Ако те като база не са релевантни на моделите, характерни за развитите демократични страни, то и образователната ни система няма да бъде релевантна на европейските изисквания. Възможности за постигане на кохезия в областта на висшето образование в рамките на европейския съюз и доближаването ни до европейските стандарти се съдържат и в предприемането на мерки за постигане на съответствие между обществени потребности, ценностни нагласи, компетентностни модели, квалификационни характеристики, учебни планове и програми.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гарванова, М. и А. Тянков. 2015. Българският културен ценностен модел – съвременни тенденции и перспективи за развитие. Научни доклади от Първа кръгла маса: “Проблеми на обществената комуникация” 2015. С., Издателство “За буквите – О писменехъ”, 127-136.
2. Гарванова, М. 2014. Ценностни асоциации при български студенти. Психологични изследвания, 2, 493-501
3. Borissov, B. 2012. Modernizing Higher Education in the axis “European objectives-National measures-University solutions” - between the moderate conservatism and pragmatic modernism. Second International Conference “Education, Science, Innovations. Pernik, 09-10 June 2012, Годишник №1, 2010-2011. Издателство на ЕПУ, с. 51 – 64.
4. Ellström, E., 1997, The many meanings of occupational competence and qualification, *Journal of European Industrial Training* vol. 21, n. 6
5. Thompson, A., 1998, ‘Competences and Capabilities’ Unit 7 in *Managing Human Resources*, Milton Keynes, Open University, London.
6. Методики за управление на човешките ресурси в държавната администрация. Разработка по Проект “Развитие на система за планиране и мобилност в държавната администрация” с бенефициент Администрацията на Министерския съвет на Р България, финансиран от ОП „Административен капацитет“.
7. Общи минимални изисквания за административна компетентност. ИПАЕИ и Институт „Отворено общество“, декември 2004, с. 6.
8. Резолюция на Европейския парламент от 20 април 2012 г. за модернизирание на системите за висше образование в Европа - 2011/2294(INI).

9. Accompanying document to the Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. Education and Training for a smart, sustainable and inclusive Europe. Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020) - Country analysis.

ПРИЛОЖНАТА ПРОГРАМА SPSS ПО ПРОБЛЕМИТЕ ЗА ПОЗИЦИОНИРАНЕТО НА ТЪРГОВСКИ ФИРМИ ЧРЕЗ ФАКТОРЕН АНАЛИЗ

Татяна Миркович
д-р Слободан Стефанович
Драгана Трайкович
Колеж по приложни науки, Враня, Сърбия

APPLICATION PROGRAM SPSS PROBLEM ON POSITIONING OF COMPANIES TRADE THROUGH FACTOR ANALYSIS

Tatjana Mirković
Slobodan Stefanović
Dragana Trajković

РЕЗЮМЕ: : За да се осъществи сложната маркетингова стратегия на пазарното позициониране е необходимо да се определи кои от последиците са най-важните за търговските компании и потребителите, за да посочи точно дали всички функции са еднакво важни и дали е налице корелация между избраните характеристики. В решаването на този проблем се използват многовариантни статистически методи, тъй като те имат способността да се адаптират към множество променливи, в опит да се разберат сложни отношения, което не е възможно да се случи с едновариантни и бивариантни методи. Ето защо, в това проучване, са посочени многовариантни статистически методи и факторен анализ на основните компоненти и общи фактори.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: пазарно позициониране, маркетинг, факторен анализ

1. Introduction

The strategy of market positioning can be characterized as a modern marketing strategy. For the implementation of complex marketing strategy of market positioning is necessary to determine which are the most important characteristics of trading companies for consumers in order to identify precisely for that company, if all features are equally important and whether there is a correlation between the characteristic. In solving this problem are used multivariate statistical methods because they have the ability to adapt to multiple variables in an attempt to understand complex relationships which is not possible with univariate and bivariate methods. A generic name of multivariate statistical methods is **factor analysis**. Its main purpose is to find a way to get a large number of original variables condense into a smaller set of new harmful factors with minimal loss of information whose influence is crucial for the image. This can be implemented by factor analysis of principal components (principal components analysis, PCA) and factor analysis of common factors (common factor analysis, CFA). The basis of factor analysis the correlation matrix whose elements are cross-correlated variables. PCA and CFA are similar in many ways so researchers often use them one instead of another. Both result in smaller number of linear combinations of original variables in a manner which retains the bulk of the variance. However, they are different in many reasons. The principal components factor analysis on the diagonal of the correlation matrix are units, which means taking into account the total variance of these variables, as opposed to the influence of the common factors. Therefore, the analysis of the main components in the mathematical sense more exact, elegant and appropriate, and in this paper we will be based on its use and here are only based on a factor analysis of common factors.

1. Factor analysis of common factors

Factor analysis of common factors of variability explained based on factors that are common to all the variables. The total variance of observed variables is divided into common and specific, with the emergence of the variability that occurs due to measurement errors.

$$TV=CV+SV+EV$$

Whereby
TV-total variance
CV-common variance
SV-specific variance
EV-variances caused by errors in measurement

Also we can write that as $TV=CV+UV$, where CV is communality and UV is uniquenesses. Communality is part of the variability explained by the selected number of factors that are common to all the variables that contribute the most to their mutual correlations. On diagonal correlation matrix are now communality and this matrix is called the reduced correlation matrix:

$$R1 = R - U^2$$

Whereby
R1-reduced correlation matrix
R-complete correlation matrix
U²-diagonal matrix uniquenesses variance of the observed variables.

Rang reduced correlation matrix determined by a number of factors, i.e. hidden influential components. However, the main problem is how to determine the communalities, i.e. parts of variance arising from the impact of common factors.

2. Factor analysis of components

Problem of market positioning of trading companies we will explain the principal components factor analysis, using the SPSS program through a simple hypothetical example. For the practical implementation of the case, we used the simulated database that contains data for different characteristics of stores because it is believed that one important influence on the choice of shops by consumers. Surveyed 440 respondents who evaluated the characteristics of the marks from 1 to 5, with 1 being the worst and 5 the best score. First mention of the factor analysis phase.

Phases of factor analysis of components

First phase

We consider the sample size and the strength of connections between variables, as well as their type. Regarding the issue of sample size, the researcher generally should not analyze a sample of less than 50 observations, and the best is that the sample size is 100 or more. As a general rule, the minimum is to have at least five times more observations than there are variables that must be analyzed in a more acceptable size would have a ratio of ten to one. Some researchers even suggest a minimum of 20 cases for each variable. However, one must remember that with e.g. 30 variables, there are 435 correlation factor analysis. At the level of significance of 0.05, maybe even 20 of these correlations could be considered significant and emerged in the factor analysis only accidentally. At this stage is determined by the correlation matrix for all variables and over it can be done evaluating the validity factor model. If model would adequate variables should be sufficiently correlated with each other, and is assumed to have been one of the correlation matrix have a coefficient greater than 0.3. In this case, the variable is assumed to have common factors. Number correlation coefficient is equal to $\frac{n(n-1)}{2}$, where n is the number of variables.

It is recommended to avoid non-metric variables due to severe calculating the correlation coefficient with respect to the metric. The analyst should strive to reduce the number of variables, but also to maintain a reasonable number of variables per factor. The strength of the correlation between the variables and justify the application of factor analysis

in SPSS can be determined based on the correlation matrix (**Correlation Matrix**), and two tests: Bartlett's test of specificity and the Kaiser - Meyer - Olkin's (KMO). Butler 's test shows that the application of factor analysis is justified if $p < 0.05$. However, the investigators should note that increasing the size of the sample causes the Bartlett test becomes more sensitive at detecting the correlation between the variables. KMO takes a value between 0 and 1, but 0.6 is recommended as the minimum acceptable amount for a good factor analysis.

Factor analysis, and therefore the principal components analysis, the SPSS statistical package implemented in menu **Analysis → Dimension Reduction → Factor Analysis**. In menu **Edit → Options** you should confirm the field **No scientific notation for small numbers in tables**. In the left pane you can choose all of these variables: Supermarket, suitable working hours, Cleanliness, Convenience location, Cheap, Impulsive buying, Size, Universal range, Chambers page impression, Kindness, Courtesy, Quality, Facilities payments, Cleanliness, There are more brands, Old prices, Supply and than we transferring them to the field **Variables**. Then select the button **Descriptives**. In section Statistics should be confirmed by the Initial Solution. In section **Correlation Matrix** choose options **Coefficients** and **KMO and Bartlett's test of sphericity**. Selects the button **Continue**.

Correlation Matrix

Supply	.562	.368	-.156	-.190	-.208	-.134	.639	-.204	.549	-.218	.484	.396	.465	-.198	.620	-.128	1.000
Oldprices	-.177	-.121	.539	.330	.314	.314	-.043	.353	-.142	.378	-.221	-.099	-.164	.358	.014	1.000	-.128
Therearemorebrands	.413	.317	-.062	-.085	-.136	-.067	.509	-.090	.361	-.098	.329	.276	.362	-.074	1.000	.014	.620
Orderliness	-.151	-.107	.302	.810	.406	.263	-.143	.317	-.147	.459	-.271	-.090	-.198	1.000	-.074	.358	-.198
Benefitpayments	.416	.396	-.201	-.200	-.188	-.070	.407	-.210	.427	-.181	.481	.426	1.000	-.198	.362	-.164	.465
Quality	.352	.295	-.067	-.097	-.127	.077	.401	-.043	.336	-.048	.329	1.000	.426	-.090	.276	-.099	.396
Courtesy	.407	.331	-.248	-.255	-.197	-.093	.400	-.214	.391	-.232	1.000	.329	.481	-.271	.329	-.221	.484
Kindness	-.250	-.152	.278	.494	.645	.380	-.175	.464	-.199	1.000	-.232	-.048	-.181	.459	-.098	.378	-.218
Givetheimpression	.491	.329	-.137	-.165	-.171	-.114	.583	-.215	1.000	-.199	.391	.336	.427	-.147	.361	-.142	.549
Universalrange	-.210	-.179	.266	.333	.500	.583	-.125	1.000	-.215	.464	-.214	-.043	-.210	.317	-.090	.353	-.204
Size	.482	.315	-.063	-.135	-.204	-.074	1.000	-.125	.583	-.175	.400	.401	.407	-.143	.509	-.043	.639
Impulsebuying	-.122	-.056	.258	.234	.411	1.000	-.074	.583	-.114	.380	-.093	.077	-.070	.263	-.067	.314	-.134
Cheap	-.139	-.141	.271	.462	1.000	.411	-.204	.500	-.171	.645	-.197	-.127	-.188	.406	-.136	.314	-.208
Goodlocation	-.152	-.102	.247	1.000	.462	.234	-.135	.333	-.165	.494	-.255	-.097	-.200	.810	-.085	.330	-.190
Cleanliness	-.071	-.156	1.000	.247	.271	.258	-.063	.266	-.137	.278	-.248	-.067	-.201	.302	-.062	.539	-.156
PSuitableworkinghours	.346	1.000	-.156	-.102	-.141	-.056	.315	-.179	.329	-.152	.331	.295	.396	-.107	.317	-.121	.368
Supermarket	1.000	.346	-.071	-.152	-.139	-.122	.482	-.210	.491	-.250	.407	.352	.416	-.151	.413	-.177	.562
	Supermarket	Suitableworkinghours	Cleanliness	Goodlocation	Cheap	Impulsebuying	Size	Universalrange	Givetheimpression	Kindness	Courtesy	Quality	Benefitpayments	Orderliness	Therearemorebrands	Oldprices	Supply

Correlation matrix of the order 17×17 contains 136 correlations that shows interconnection between 17 variables listed in the matrix. Her analysis, we conclude that it is statistically significant, but the significance is not expressed, because there are a lot of correlation with a value of less than 0.3. Given that the index KMO is $0.855 > 0.6$, and Bartler's indicator is significant, $p = 0.000$, factor analysis is warranted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,855
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3025,215
	Df	136
	Sig.	,000

Second phase

Specifies the smallest number of factors that are representative of interconnections in a set of variables. In this way, stands a small number of components that actually explain the largest part of the variance of the observed phenomena, in this case the image of commercial enterprises. To determine the number of factors that need to keep there are more techniques.

- Kajser's criterion or criteria for characteristic values according to which the main ingredients retain only those whose characteristic value is greater than 1. The characteristic value factor is the total variance of all the variables explained by this factors. However, in practice this requirement is often retains too many factors.

- Cattell criteria, under which the SPSS drawn characteristic values of all factors and the diagram of the point where the curve crosses the horizontal. According to this criterion to retain all the factors above this point, since they contribute most to explaining the variance in the data set.

- Horn's parallel analysis, which is considered the most appropriate criterion. It consists in comparing the characteristic values with those obtained on a large set of randomly generated data. Retain only those factors whose characteristic values higher than the corresponding values obtained on randomly generated data.

However, there may be negative consequences if you choose too much or too little of factors that represent the data. If we used fewer factors, it is not detected the correct structure and important dimensions can be omitted. If you keep too many factors, then the interpretation becomes more difficult when the results are rotated. Although factors independent, it can easily happen that there are too many and too few factors.

Geometric, latent factors obtained in this step are the axes so that, depending on a number of factors we look at two-dimensional, three-dimensional, n-dimensional spaces. The variables are vectors in these coordinate systems, which start from the origin.

In an environment of SPSS select button **Extraction**. In section **Method** you should stand **Principal components** (or choose another technique allocations of factors, e.g. **Maximum likelihood**, e.g. the method of maximum likelihood). In section **Analyze** needs to be confirmed by field **Correlation Matrix**. In section **Display**, you should choose fields **Screeplot** and **Unrotated factor solution**. In the **Extrat** section should be selected radio button **Eigenvalues over 1** or **Number of factors** and taking the number 6. Press the **Continue** button.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,342	31,425	31,425	5,342	31,425	31,425
2	2,861	16,831	48,255	2,861	16,831	48,255
3	1,182	6,952	55,207	1,182	6,952	55,207
4	1,129	6,640	61,847	1,129	6,640	61,847
5	,813	4,784	66,631	,813	4,784	66,631
6	,734	4,319	70,950	,734	4,319	70,950
7	,691	4,066	75,015			
8	,650	3,826	78,842			
9	,593	3,491	82,332			
10	,583	3,427	85,759			
11	,494	2,906	88,665			
12	,401	2,359	91,024			
13	,389	2,290	93,314			
14	,349	2,053	95,367			
15	,313	1,840	97,207			
16	,295	1,737	98,944			
17	,180	1,056	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

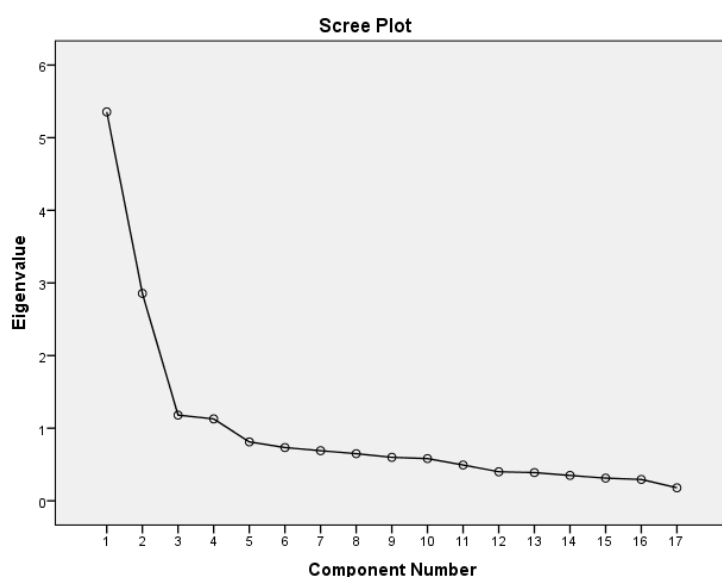


Table **Total Variance Explained in the header Initial Eigenvalues**, with the explicitly specified number of factors 6, with six factors explain 70.96% of variance, the larger the share of the solutions to four with two factors. However, the first four components have the characteristic values of greater than 1, and explain a total of 61.847% of the variance, but after the Kaiser criteria include them. Further, in the diagram saddle **Screeplot** inflection point is located at the junction of the second and third components, hence we can conclude that the components 1 and 2 account for a much larger part of the variance of the remaining components. Method of parallel analysis, e.g. comparing the characteristic value obtained in SPSS and MonteCarloPA program, you should include components 1 and 2. Based on the total explained variance reserve four factors.

Monte Carlo PCA for Parallel Analysis
 ©2000 by Marley W. Watkins. All rights reserved.7.4.2015 14:42:20
 Number of variables: 17
 Number of subjects: 439
 Number of replications: 100

+++++		
Eigenvalue #	Random Eigenvalue	Standard Dev
+++++		
1	1,3518	,0322
2	1,2835	,0238
3	1,2272	,0247
4	1,1791	,0220
5	1,1405	,0198
6	1,1017	,0171
7	1,0629	,0171
8	1,0244	,0189
9	0,9887	,0177
10	0,9555	,0185
11	0,9216	,0178
12	0,8890	,0183
13	0,8530	,0202
14	0,8146	,0218
15	0,7815	,0206
16	0,7388	,0231
17	0,6890	,0220
+++++		
7.4.2015 14:39:18		
Monte Carlo PCA for Parallel Analysis		
©2000 by Marley W. Watkins. All rights reserved.		

Third phase

Calculates the initial unrotated **factor matrix**, containing the factor loadings for each variable in each factor. In calculating the unrotated factor matrix, the researcher is simply interested in the best linear combination of variables - the best in that particular combination of original variables explain most of the variance in the data as a whole, than any other linear combination of variables. Thus, the first factor can be regarded as the single best summary of the linear relationship shown in the data. Another factor is defined as the second best linear combination of variables, dependent on the limitations to the orthogonal with respect to the first factor. In order to be **orthogonal** to the first factor, the second factor is to be inferred from the variance that remains after the first factor extracted. Therefore, the second factor can be defined as a linear combination of variables that explains the largest part of the residual variance after the effect of the first factor is removed from the data. The following factors are defined similarly, until all of the variance in the data is exhausted.

Unrotated factor solutions achieve the target reduction data, but the researcher must ask the question whether the unrotated factor solution (that meets the required mathematical requirements) to provide information to offer the most appropriate interpretation of the variables to be tested. In most cases, the answer to this question is negative. Load factor is a way of interpreting the role which each variable plays in defining each factor. **Factor loadings** may be interpreted as the correlation between the ratio and the input variables, and thus contain the most important information which constitutes a factor interpretation. Factor loadings indicate the importance of each variable for each factor. To make a decision on what is an important factor to consider, we should take account of its practical and statistical significance. What is the load factor increased in absolute value, that's the load is more important in terms of practical significance. Evaluation of statistical significance was performed using statistical tests of the correlation coefficient. Unrotated factor solution can not provide a clear factor structure, and conduct a rotation. Rotate the coordinate axes, e.g. factors, while vectors variables don't succumb to rotation, and changes the correlation between variables and factors. By using the rotation of a variable greater burden on one factor, while reducing the burden on other factors, which is less influenced by the behavior of these variables. The specific research and analysis is performed using the rotation transformation matrix. There are normal. e.g. orthogonal rotation where there is no

correlation between the observed factors and pieces rotation in which there is a connection between the factors. If a piece of rotation is used, there are provided two load factor matrix. The first factor is the matrix assembly, where loads are correlations between variables and factors. Another factor is the matrix structure, which in addition to free the correlation between variables and factors comprises the correlation between factors. Method pieces rotation is more flexible because of the factor axis does not have to be orthogonal. SPSS for orthogonal rotation **Varimax** uses techniques which are most frequently used, **Quartimax**, **Equamax**, a dryer **Direct Oblimin** rotation, **Promax**. However, there are also disadvantages pieces rotation because its application causes collinearity between the factors, but the results are not quality used in the multiple regression analysis.

Applying the criterion varimax shall be simplifying column, while the criteria Quartimax simplify species, and the interpretation of the results of that criterion makes more sense.

Varimax criterion is done simplification column factor matrix. The maximum possible simplification is achieved if there are just ones and zeros in the column. Varimax method maximizes the sum of the variance of the required load factor matrix. At Varimax rotational approaches, there are some high load (e.g. close to - 1 or +1) and a load close to 0, in each column of the matrix. The logic is that the interpretation is the easiest when the variable-factor correlations: (1) near +1 or -1, thus indicating a clear positive or negative relationship between the variables and factors; or (2) close to 0, indicating a clear lack of cohesion. This structure is fundamentally simple. Varimax method has proven very successfully as an analytical approach to obtaining orthogonal rotation of factors.

In **Quartimax** approaches, many variables can burden high or near high, the same factor, because this technique focuses on simplifying ranks .. Although Quartimax is solution analytically simpler than Varimax solutions, Varimax layout provides a clearer separation factors.

Equimax approach is a compromise between Quartimax and Varimax approach. Rather than focus on simplification of rows or columns simplification, he tries to make something of both. He was not widely accepted and used frequently.

In an environment of SPSS select button **Rotation**→ **Direct Oblimin**→ **Continue**. Within the **Options** button, in section **Missing Values**, choose **Exclude Cases pairwise**, in a section **Coefficient Display Format**, **Sorted by size** and **Suppress absolute values less then**. In the blank field to enter 0.3, which means it will be displayed only factor weighing greater than 0.3, so the results could be easier to interpret.

After the rotation in the output of SPSS, in the table **Component Correlation Matrix** has the intensity of correlation between factors:

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3	4
1	1,000	-,217	-,106	,178
2	-,217	1,000	,301	-,281
3	-,106	,301	1,000	-,144
4	,178	-,281	-,144	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Correlations between components are mostly male (excluding correlation between the second and third factors, other are less than 0.3, and given the correlation is very low above the threshold value: 0.301), and orthogonal rotation and the piece rotation give a very similar solutions.

Pattern Matrix(a)

	Component			
	1	2	3	4
Supermarket	,717			
Suitableworkinghours		,426	,527	
Cleanliness		,944		
Goodlocation	,548			
Cheap				-,810
Impulsebuying	,591			
Size	,571			
Universalrange		,478	,474	
Givetheimpression	,642			
Kindness			,833	
Courtesy			,745	
Quality	,802			
Benefitpayments	,719			
Orderliness		,908		
Therearemorebrands	,729			
Oldprices				-,736
Supply	,830			

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 10 iterations.

Pattern Matrix table is the first table as a result of rotation Obliman, where are shown the factor weights of these variables. The main factor weighing 1 components give the item supply, quality, there are more brands, benefit payments, supermarket, gives the impression of hand, impulse buying, size, good location. For component 2 are: cleanliness, orderliness, universal range, suitable working hours. For the third component: kindness, courtesy, perfect working time, universal range. For the fourth: cheap and old prices

Table **Structure Matrix** is given the correlation coefficients between the variables and factors, which include the unique variance between variables and factors as well as the correlations between factors. In practice, the more commonly used table Pattern Matrix.

Structure Matrix

	Component			
	1	2	3	4
Supermarket	,720			
Suitableworkinghours		,598	,662	
Cleanliness		,929		
Goodlocation	,566			
Cheap				-,831
Impulsebuying	,597			
Size	,640	-,324		,384
Universalrange		,645	,630	
Givetheimpression	,685			,344
Kindness			,831	
Courtesy		,344	,795	-,300
Quality	,779			
Benefitpayments	,723			
Orderliness		,908		-,306
Therearemorebrands	,688			
Oldprices		,377	,337	-,792
Supply	,831			

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Fourth phase

At this stage, the determination of the load is carried out for each variable. The process begins with the first variable on the first factor moving horizontally from left to right, looking for the highest burden for this variable in any factor. When you identify the most absolute load, it should be underlined. This procedure must be set for each variable, until the underline, coefficient of variation for most of their load on the factor. The process underscores just one of the highest load as significant for each variable, it is ideal to be pursued, but he rarely achieved. When each variable has only one load on a single factor that is considered significant, the interpretation of the meaning of each factor is significantly simplified. However, in practice many variables can have several loads of moderate size, all of which are significant, and it is much harder to interpret factors. Most of the factor solution does not give always easy structure i.e. a high load of each variable on only one factor. Therefore, the researcher after underlining highest load variable, continue to exhaust the factor matrix outlining all significant burden on all variable factors. The therapeutic goal is to minimize the number of significant load on each row of the factor matrices, i.e. associate each variable with only one factor. The variable with several high load is a candidate for expulsion.

When all variables are underlined on their respective factors, the researcher needs to examine the factor matrix to identify variables that are not underlined, and therefore do not perform the load factor is not the piece. Ensure the communality of each variable, representing the volume variance that is explained by the factor solution for each variable. The researcher should consider communality of each variable in order to assess whether it meets acceptable levels of explanation. For example. researcher can specify that at least half of the variance of each variable must be taken into account. Using this policy, a researcher could identify all the variables with the communality of less than 0.30, not enough explanation.

If there are variables that do not perform the load on any factor or whose communality considered too low to be easily delete these variables. Deleting variables should depend on the general contribution of this research variables, as well as its index of communality. If this variable is of minor importance for research or have an unacceptable value of communality, it

can be eliminated, and then repeat factor model, presenting a new factor solutions where these variables are eliminated.

	1	2	3	4
Supermarket	<u>0,720</u>			
Suitableworkinghours		0,598	<u>0,662</u>	
Cleanliness		<u>0,929</u>		
Goodlocation	<u>0,566</u>			
Cheap				<u>-0,831</u>
Impulsebuyings	<u>0,597</u>			
Size	<u>0,640</u>	-0,324		0,384
Universalrange		<u>0,645</u>	0,630	
Givetheimpression	<u>0,685</u>			0,344
Kindness			<u>0,831</u>	
Courtesy		0,344	<u>0,795</u>	-0,300
Quality	<u>0,779</u>			
Benefitpayments	<u>0,723</u>			
Orderliness		<u>0,908</u>		-0,306
Therearemorebrands	<u>0,688</u>			
Oldprices		0,377	0,337	<u>-0,792</u>
Supply	<u>0,831</u>			

The output of the table SPSS. **Communalities** are given numbers which are explained part of the variance for each variable. How do these numbers greater than 0.3, it means that all variables meet an acceptable level of explanation, i.e. have an impact on the factors and retain them.

Communalities

	Initial	Extraction
Supermarket	1,000	,529
Suitableworkinghours	1,000	,620
Cleanliness	1,000	,865
Goodlocation	1,000	,369
Cheap	1,000	,704
Impulsebuying	1,000	,440
Size	1,000	,510
Universalrange	1,000	,630
Givetheimpression	1,000	,532
Kindness	1,000	,706
Courtesy	1,000	,681
Quality	1,000	,649
Benefitpayments	1,000	,532
Orderliness	1,000	,829
Therearemorebrands	1,000	,528
Oldprices	1,000	,689
Supply	1,000	,704

Extraction Method: Principal Component Analysis.

When the obtained factor solution in which all variables have a significant burden on the factor, the researcher is trying to assign some meaning structure of factor loadings. Variables with higher loads are considered more important, and have a greater impact on the name or label that was selected to represent factor. Therefore, the researcher needs to investigate underlined examine all variables for a particular factor, and putting more emphasis on those variables with higher loads, try to assign a name or designation factor that accurately reflects variables that perform load on this factor. For each factor, similar signs indicate that the variables are positively related, but opposite signs indicate that the variables are negatively related. In orthogonal embodiments, the factors are independent with respect to each other. Therefore, the load factor means to apply only to the factor on which they appear, rather than on other factors in the decision.

This tag is not running or assigns a computer program for factor analysis. Name of factors provides an intuitive researcher, on the basis of selected variables. This procedure is followed for each extracted factor. The final result will be a name or label that represents each of the derived factors, as accurately as possible.

	FACTOR 1 Package deals	FACTOR 2 Level of service	FACTOR 3 Convenient	FACTOR 4 Prices
Variables	-Supply -Quality -Benefit payments -Orderliness -Supermarket -There are more brands -Universal -Gives the impression -Impulse buying -Good location	-Cleanliness -Orderliness -Size	-Courtesy -Kindness	-Cheap -Old prices

Taking into account the absolute value of the factor loadings, but also leading to a subjective decision on the applicability and validity of variables, define separated and rotated factors, i.e. assign them appropriate names. Based on the significance of variables in the first column of the matrix prior to the first factor named as package deals. In the same way we define the factors 2, 3 and 4 as: level of service, convenient and prices. Although variable has convenient hours will load factor for the third and the fourth factor, the nature of its meaning, put it with the variables that determine the first factor.

Conclusion

The application of factor analysis on data collected more features companies was reduced to a small number of basic characteristics of the studied companies. The grouping of the main characteristics of the enterprise is useful for the specification of consumers' criteria when choosing a company. Principal component analysis showed that there are four components with the characteristic root of greater than 1. Also, after completion of oblimin rotation, the Pattern matrix can be seen that the factors 1 and 2 affect a larger number of variables, while the other factors 3 and 4, with less influenced by other variables, but according to their variability are those retained. Based on the grouping variables are four latent factors that have significantly affected the perception of the consumer, and **this factor package deals, level of service, convenient and prices.**

REFERENCES

1. Petković G., *Pozicioniranje trgovinskih preduzeća*, Beograd, 1995.
2. Pallant J., *SPSS priručnik za preživljavanje*, Mikro knjiga 2004.
3. Petrović Lj. (2010) *Teorijska statistika* – teorija statističkog zaključivanja, Ekonomski fakultet, Beograd.
4. Petrović Lj. (2013) *Teorija uzoraka i planiranje eksperimenata*, Ekonomski fakultet, Beograd.
5. Žižić, M., Lovrić, M., Pavličić, D., (2005). *Metodi statističke analize*, Ekonomski fakultet, Beograd.

ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД РАЗВИТИЕТО НА ДИСТАНЦИОННОТО ОБУЧЕНИЕ ПО БИЗНЕС АНАЛИЗ

доц. д-р Росица Иванова

Университет за национално и световно стопанство, София

PERSPECTIVES OF THE DEVELOPMENT OF THE BUSINESS ANALYSIS DISTANT LEARNING

Rositsa Ivanova

ABSTRACT: In modern times, some new and, to certain extent, different needs occur in terms of the training of specialists with higher education acquired in the Master education and qualification degree. According to the Common European Higher Education Area Qualification Framework and the National Qualification Framework of the Republic of Bulgaria, the contemporary Master specialist should have the relevant knowledge, skills and competences in the field of his/her education. This makes the issue of the innovative development of the distant learning of students from the Master education and qualification degree a topical issue in terms of the development of strategies for efficient consultations, for provoking the creative thinking of students, for application of information and communication technologies within the process of study, for the role of lecturers in the study process.

The development of the distant learning is currently based on the objective integration of information technologies in the process of study and the formation of educational policies aimed at training of specialists with higher economic education who have skills and competences for full-value work in an economy based on knowledge.

This report highlights the business analysis distant learning for students from Master education and qualification degree considered as a system of interrelated components.

This report studies the opportunities and guidelines for using information technologies in the students' process of study in terms of the application of the methodology for business analysis of the industrial enterprises' business.

The report is aimed at achieving a complex model for analysis of the enterprises' business and financial position based on modern information and communication technologies and applied in the process of the distant learning of the students from Master education and qualification degree.

KEYWORDS: *distant learning, analysis, Master, education, problems*

Въведение

На съвременния етап възникват нови и в определена степен различни потребности при подготовката на специалисти с висше образование, придобито в ОКС "Магистър". Студентите от магистърска степен, в съответствие с Единната рамка на квалификациите в Европейското пространство на висшето образование и Националната квалификационна рамка на Република България, следва да притежават знания, умения и компетенции в областта на тяхното образование. Това поражда актуалността на въпроса за иновативното развитие на дистанционното обучение на студентите от тази степен на висшето образование. Необходимо е да се подобрят и надградят стратегиите за ефективно провеждане на консултациите, за провокиране творческото мислене на студентите, за приложението на информационните и комуникационни технологии в образователния процес, за ролята на преподавателите в процеса на обучението.

Развитието на дистанционното обучение в настоящия момент се базира на обективната интеграция на информационните технологии и формирането на образователни политики, насочени към подготовката на специалисти с висше икономическо образование, притежаващи умения и компетенции за пълноценна работа в икономиката, базирана на знания.

Обект на разглеждане в доклада е дистанционното обучение по бизнес анализ на студентите от ОКС "Магистър", разглеждано като система от взаимно свързани помежду си компоненти. Става дума за обучението на студентите от магистърска

степен от специалност "Счетоводство и контрол" по дисциплините "Икономически анализ" и "Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия".

Предмет на изследването са възможностите и насоките за използване на информационните технологии в процеса на обучението на студентите при прилагане на методиката на бизнес анализа на дейността и на финансовите отчети на предприятията от индустриалния сектор на икономиката, като се подобри процеса на дистанционното обучение.

Поставената цел е достигане до комплексни методики за анализ на дейността, финансовото състояние, финансовата стабилност и паричните потоци на предприятията, базирани на съвременните информационни и комуникационни технологии, приложими в процеса на дистанционното обучение на студентите от ОКС "Магистър".

Знания, умения и компетенции

Придобиването на знания е процес на усвояване, разбиране и осмисляне на теоретичните разработки в съответната област на научното познание за важни наукометрични категории като предмет и обект, метод, методология и методика, цел и задачи, функции и принципи. По време на този процес се изграждат и развиват възможности за критично мислене, анализ и оценка на възгледите на представителите на различните научни школи в съответното научно направление. На тази основа обучаемите в ОКС "Магистър" могат да формират свой мироглед по проблемите в научната област на своето висше образование и да търсят пътища за тяхното решаване. Така те получават обективната възможност да пренесат придобитите от тях знания в стопанската практика като подобрят съществуващите практики или въведат нови практики, отговарящи на бързо променящите се условия на конкурентните пазари, глобализацията във всички сфери на стопанския живот, възможностите на съвременните информационни и комуникационни технологии.

Уменията могат да се определят като система. Елементите на тази система са съответно подсистемите на познавателните умения и на преносимите умения. Познавателните умения се свеждат до изграждането на творчески умения в студентите от ОКС "Магистър" за изучаването и опознаването на обекта и предмета от съответната област на научното познание, изучаването и осмислянето на неговите същностни характеристики и съдържание, както и взаимните връзки и зависимости между отделните елементи, формиращи системата като цяло.

Преносимите умения всъщност представляват способностите на специалистите с висше икономическо образование, придобити по време на тяхното обучение в ОКС "Магистър". Преносимите умения могат да се систематизират така: умения за планиране, анализ и оценка на целокупната дейност на предприятията във взаимовръзките между нейните компоненти (иновационна, маркетингова, инвестиционна, основна, търговска и финансова дейност), на финансовите резултати и ефективността от дейността на предприятието; умения за презентиране на различни аспекти от дейността на предприятието; умения за разкриване на проблемни области по отношение на различните компоненти от състава на целокупната дейност и мениджмънта на предприятието; умения за работа в екип; умения за използване възможностите на съвременните информационни и комуникационни технологии, вкл. усвояването на нови програмни езици, различни пакети приложни програми, софтуерни решения, техники и технологии; умения за управление на проекти и др.

Компетенциите на специалиста с висше икономическо образование с ОКС „Магистър“ се определят като система от елементи, между които обективно съществуват определени взаимовръзки. Елемент на тази система са компетенциите в професионален аспект, т.е. в съответната област на обучение на специалиста с висше

образование. Елемент на системата е и способността на специалиста за самостоятелно определяне на целите и задачите, които следва да бъдат решени както в конкретни бизнес ситуации, така и изобщо за цялостното развитие на предприятието в съответствие с неговите мисия и визия. Елемент на системата, също така, е компетентността и отговорността на специалиста с висше образование за вземане на управленски (бизнес) решения за ефективно управление на предприятието. Компетентност на специалиста с висше икономическо образование е творчески да осмисля проблемите както в научната област на своето обучение, така и в практическата си дейност и да предлага пътища за тяхното решаване.

При дистанционното обучение на студентите от ОКС „Магистър” трябва да се търси баланс между знания, умения и компетенции. /вж. схема 1/

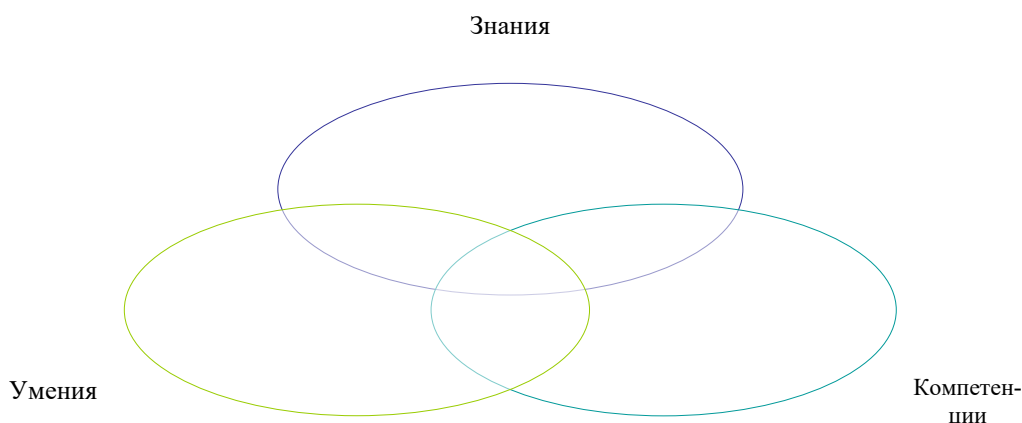


Схема 1. Симбиоза между знания, умения и компетенции

При балансирането трябва ясно и точно да се разграничат знанията, уменията и компетенциите на специалистите с висше образование с ОКС „Магистър” от тези на студентите, обучавани в ОКС „Бакалавър”.

Изисквания за организиране на дистанционното обучение в България

С Наредбата за държавните изисквания за организиране на дистанционна форма на обучение във висшите училища¹ се уреждат изискванията за организиране на тази форма на обучение от съответните училища в Република България.

Дистанционната форма на обучение се определя като организация на учебния процес, при която студентът и преподавателят са разделени по местоположение, но не непременно и по време, като създадената дистанция между тях се компенсира с технически средства и съвременни технологии. Използват се аудио, видео, компютърни и комуникационни технологии и средства.

Дистанционното обучение е равнопоставена форма на обучение за всички степени на висшето образование (както и за регулирани професии), регламентирана в Закона за висшето образование.

Дистанционно обучение може да се организира само от висши училища, създадени при условията и по реда на Закона за висшето образование и получили програмна акредитация по съответното професионално направление, специалност от

¹ Обн. ДВ бр.99/09.11.2004 г.

регулираните професии или научна специалност. Дистанционната форма на обучение се оценява по критерии, разработени от Националната агенция за оценяване и акредитация.¹

Висшите училища могат да организират дистанционна форма на обучение за придобиване на висше образование на образователно-квалификационните степени "специалист по ...", "бакалавър" и "магистър", както и за повишаване квалификацията на специалистите с висше образование.

Основните изисквания при организирането на дистанционното обучение във висшите училища за придобиване на ОКС „Магистър“ могат да се систематизират така:

- 1) Осигуреност с персонал.²
- 2) Осигуреност с учебна документация.
- 3) Осигуреност с учебни материали и ресурси.

Дистанционното обучение на студентите от ОКС „Магистър“ следва да бъде осигурено с персонал, в т.ч.: научно-преподавателски състав, администратори и технически лица.

Научно-преподавателският състав носи отговорност за съдържанието на учебните дисциплини от съответните магистърски програми, за качеството и полезността на представяния материал по съответните дисциплини, за подходящото презентиране на учебния материал, за ефективната комуникация със студентите, за създаването на творческа атмосфера, критичен анализ и оценка на параметрите на отделните ситуации, разкриване на проблемите и формулиране на пътища за тяхното решаване.

Отговорността на администраторите се свежда до технологичното и логистично осигуряване на съответните магистърски програми, на интерактивната връзка между преподавателите и студентите, както и на процедурите за провеждане на изпитите по съответните учебни дисциплини. Техническите лица носят отговорност за поддръжката на техническите средства и за осигуряването на безпрепятствена комуникация между преподавателите и студентите.

Дистанционната форма на обучение трябва да е осигурена с учебна документация,³ приета от академичния съвет на висшето учебно заведение по съвместно предложение на основното звено, водещо обучението, и Центъра за дистанционно обучение. В състава на учебната документация се включват: задължителната учебна документация; списък на преподавателския екип, провеждащ и осигуряващ обучението по съответните учебни дисциплини от магистърската програма; правилник за организацията на достъпа до информационните ресурси; списък на техническите и комуникационните средства; системата на изпитване и оценяване на студентите, включваща средства за контрол и прозрачност на изпитните процедури; системата за контрол на качеството на обучението.

Дистанционното обучение на студентите от ОКС „Магистър“ трябва да бъде осигурено с учебни материали и ресурси за самоподготовка по дисциплините, включени в учебния план на специалността, съответно магистърска програма. Учебните материали и ресурси трябва да осигуряват не по-малко от 75% от учебното съдържание на учебните програми по съответните дисциплини, включени в специалността или магистърската програма. Те следва да се разработят по методика, която съответства на спецификата на специалността.

Учебните материали и ресурси се класифицират в четири нива на технологична

¹ Закон за висшето образование, чл.85, ал.1, т.1

² Закон за висшето образование, чл. 48 и 52; Наредба за държавните изисквания за придобиване на висше образование на образователно-квалификационна степен "бакалавър", "магистър" и "специалист", ПМС №162/2002 г., обн. ДВ бр. 76/2002 г.; попр. бр. 85/2002 г.; доп.,бр. 79/2003 г.

³ Закон за висшето образование, чл.39, ал.2

осигуреност:

1) Учебни и методически материали на хартиен носител или техните електронни варианти.

2) Мултимедийни и интерактивни учебни материали, разпространявани на електронни носители, магнитни и оптически дискове, аудио- и видео средства.

3) Учебни материали и модули за обучение и оценяване, разположени на специализирани сървъри с гарантиран високоскоростен достъп до интернет.

4) Учебни материали и ресурси за самоподготовка, разположени в базирана в интернет система за дистанционно обучение с гарантиран високоскоростен достъп, в която се поддържат също организацията и провеждането на дистанционното обучение, както и интегрирана база с персонални данни, учебни програми и виртуални учебни материали, задачи, казуси и тестове.

При организирането и провеждането на дистанционната форма на обучение за придобиване на образователно-квалификационната степен „Магистър“ се осигуряват не по-малко от 70% от учебните материали и ресурсите за самоподготовка на трето и/или четвърто технологично ниво.

Дистанционно обучение на студентите от ОКС „Магистър“ по бизнес анализ

В учебния план на специалност „Счетоводство и контрол“ са предвидени дисциплините „Икономически анализ“ и „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия“.

Учебният процес на студентите от специалността по тези дисциплини разглеждаме като една отворена система, която непрекъснато се развива, разширява и усъвършенства. Мнението на автора е, че в тази система могат се включват следните компоненти:

1) Научно-преподавателски състав.

2) Учебни програми.

3) Учебни материали.

4) Конспект.

5) Електронна библиотека.

6) Присъствени занятия (консултации).

7) Компютърна техника и мултимедийни презентации.

8) Онлайн връзки „студенти-преподавател-студенти“.

9) Самоподготовка на студентите.

10) Оценяване на знанията на студентите. Възможности за провеждане на изпита в „реално време“ и от разстояние.

Под организация на учебния процес по аналитичните дисциплини в дистанционната форма на обучение разбираме ефективното взаимодействие между компонентите на системата. За постигането на подобно взаимодействие е необходимо правилно да се изгради и обоснове рамката за дистанционно обучение в ОКС „Магистър“ по „Икономически анализ“ и „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия“. Именно тази рамка е основната предпоставка и ръководното начало на обучението по тези дисциплини в дистанционната форма на обучение. Тя осмисля самия процес на обучението. Посоченото е основание за нашето разбиране за важността на елементите от състава на системата за дистанционно обучение по аналитичните дисциплини в ОКС „Магистър“.

Научно-преподавателският състав трябва да притежава висока степен на квалификация в съответната научна област, както и за работа със съвременните информационни и комуникационни технологии. Нашето разбиране е, че по време на присъствените занятия преподавателят следва да представя материала в проблемна форма, която позволява на студентите да възприемат, анализират и оценяват

значенията на показателите и представените методики за анализ. Изхождаме от факта, че образованието е творчески процес. В много от случаите се налага знанието да се подлага на критичен анализ и оценка, дори на съмнение. Това позволява при решаването на конкретните казуси и задачи да се подлагат на проверка получените от анализа резултати. По този начин се стимулира интереса на студентите и се провокира диалога по време на присъствените занятия, както и критичния подход при изучаването, възприемането и осмислянето на материала. На тази основа може да се формира и проявява творчески подход при решаването на съответните казуси и задачи. Тук следва да се вземе под внимание, че част от студентите, обучаващи се в дистанционната форма на обучение за придобиване на ОКС „Магистър”, работят в стопанската практика. Това предполага и изисква преподавателят да поставя проблемите и да стимулира търсенето на решения на съответния проблем както в теоретичен, така и в практико-приложен аспект.

Считаме, че процесът на обучението на студентите от дистанционната форма в ОКС „Магистър” по дисциплините „Икономически анализ” и „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия” може да се представи така: /вж. схема 2/

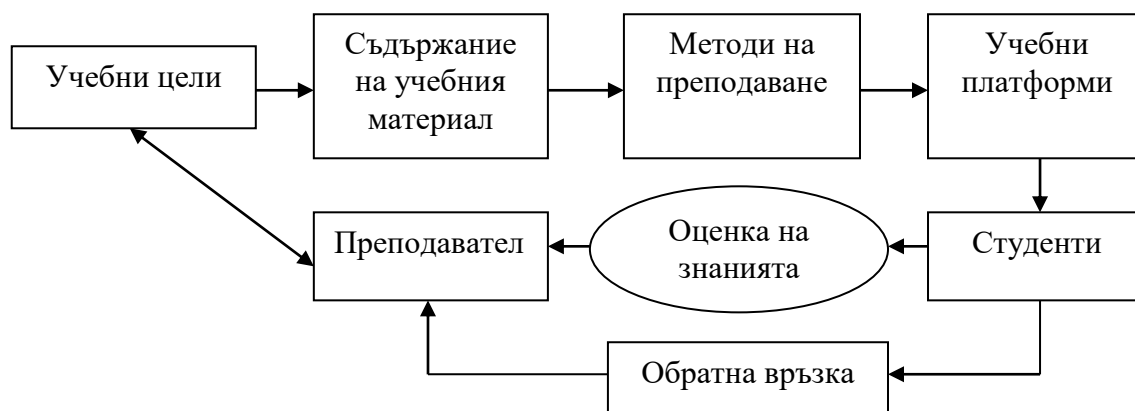


Схема 2. Организация на учебния процес

В учебните програми по дисциплините „Икономически анализ” и „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия” следва да се включат: анотация; съдържание на учебната програма, с посочване на разпределението на лекционния материал по време на присъствените занятия; метод на преподаване; самостоятелна работа на студентите; методи на оценяване; резултати от обучението; литература.

Темите, включени в учебното съдържание по аналитичните дисциплини, изучавани от студентите в ОКС „Магистър”, не трябва да повтарят изучавания материал в ОКС „Бакалавър”. Необходимо е съдържанието на учебния материал да е съобразено с предварителната подготовка на студентите по икономическите дисциплини. Тук става дума за дисциплината „Икономически анализ”, която се изучава в магистърската степен. Дисциплината е заложена в учебната програма за дистанционната форма на обучение за ОКС „Магистър” както за завършилите ОКС „Бакалавър” във висши икономически университети (училища), така и за тези, завършили неикономически висши училища.

С важно значение в системата за дистанционно обучение заемат учебните материали. По време на обучението на студентите в магистърската степен се използват специализирани платформи със специфични учебни ресурси, учебници и учебни ръководства и помагала.

Учебниците и учебните помагала за студентите от дистанционна форма на обучение всъщност са основното и единственото учебно средство. В тях трябва да се

акцентираща върху важното и същественото по дисциплините „Икономически анализ“ и „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия“. В отделните теми трябва да се изведат съответните знания, които студентите ще получат по темите, включени в тези дисциплини. В учебниците и учебните помагала трябва да се представят само доказани и практико-приложни методики за анализ, като се избягва цитиране на различни авторски мнения и становища по дискуссионни проблеми, както и академични спорове, напр. за видовете икономически анализ. Съдържанието трябва да следва логиката на учебния процес и ученето, като осигурява възможности за усвояване на учебния материал от студентите в дистанционната форма на обучение. Материалът по отделните теми, включени в учебното съдържание по аналитичните дисциплини, трябва да е разпределен рационално във времето от гледна точка на възможността за неговото разбиране и научаване.

Учебниците и учебните помагала могат да бъдат на хартиен или електронен носител. Електронният учебник по „Финансово-стопански анализ“ позволява работа в електронна система за обучение (Moodle), с възможности за публикуване на текущи индивидуални домашни задания, създаване на групи по интереси; изпълнение на задания в екипи; поставяне на теми за дискусии; поставяне на практически казуси за решаване; организиране на бизнес игри и др.

В електронните учебници и учебни помагала могат да се организират препратки към различни линкове, свързани с учебното съдържание по аналитичните дисциплини и позволяващи получаване на допълнителна информация по отделните теми. Например могат да се организират линкове с препратки към актуалната нормативна уредба в областта на счетоводството и финансово-стопанския анализ (икономически анализ), което считаме, че е добра практика при дистанционната форма на обучение. Тук става дума за изграждане на електронна връзка, например, с Министерство на финансите. По този начин студентите могат да посещават сайта на министерството и да се запознават с различни елементи от нормативната база на анализа. Като пример в това отношение може да се посочи препращането към съдържанието на Наредбата за определяне на границите на коефициентите за рентабилност, ефективност и финансова автономност, на изискванията към представяните доказателства, особените случаи, методите и начините за определяне на коефициентите и нетния паричен поток, приета с ПМС № 85/17.04.2006 г., в която са заложили аналитичните модели за определяне на значенията на тези показатели. Добра практика в това отношение е и осигуряването на възможности за препратки към Държавен вестник, Български законник и други електронни източници със свободен достъп в интернет пространството. Добра практика, също така, е в електронните учебници и учебни помагала да се изградят препратки към презентации по ключови методически единици от изучавания материал. Тези презентации могат да са изготвени от преподавателя по дисциплината, но може да са съставени по данни от дейността на реални предприятия от стопанската практика. Тук възниква проблем, свързан със защитата на материала, представен в презентациите от всякакви неправомерни сваляния и копирания. Въпросът е за организирането на защитата на авторските права на създателите на презентациите. Тук може да възникне проблем, свързан с презентациите по различни теми от учебното съдържание, когато тези презентации са изготвени по данни от дейността на реално работещи предприятия в стопанската практика. Въпросът се свежда до защитата на данните и запазване на тяхната конфиденциалност.

Учебниците, учебните помагала и електронните източници по „Икономически анализ“ и „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия“ следва да включват всички необходими материали за решаването на допълнително поставени задачи, като напр. задачи, тестове и казуси за самостоятелна подготовка на студентите,

теми за курсови работи, указания за изготвянето на курсови работи, примери за добре решени задачи, тестове и казуси от обучавани студенти по дисциплините през предходни години и др.

С важно значение за учебния процес по аналитичните дисциплини, четени пред студентите от магистърската степен в дистанционната форма на обучение, са въпросниците (конспектите) по тези дисциплини. Въпросите следва да са формулирани ясно и точно. Те трябва да обхващат съдържанието на учебната програма. Въпросниците следва да бъдат качени в електронната платформа за дистанционно обучение на студентите.

Знанията, уменията и компетенциите на студентите по дисциплините „Икономически анализ“ и „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия“ са необходими в процеса на дистанционното обучение в ОКС „Магистър“ за тяхната подготовка като специалисти – икономисти, завършили специалност „Счетоводство и контрол“.

Резултатите от обучението на студентите по дисциплината „Икономически анализ“ могат да се представят по следния начин.

1) Студентите придобиват основни и задълбочени знания за: системата от показатели за анализ и оценка на обема, асортиментната структура, качеството и конкурентоспособността на предлаганите продукти; ритмичността на производството и продажбите; осигуреността, използването и ефективността от използването на ресурсите; приходите, разходите и финансовите резултати; финансовото състояние и ефективността от дейността на предприятието; за различните модели и методи за анализ на динамиката на показателите; за анализ и оценка на влиянието на преките фактори върху динамиката на резултативните показатели.

2) Студентите придобиват познавателни умения за елементите на метода на икономическия анализ, въз основа на което ще могат да определят влиянието на преките фактори върху поведението и изменението на показателите, характеризиращи ефективността от използването на ресурсите, приходите, разходите, финансовите резултати, финансовото състояние и рентабилността на предприятието. Студентите придобиват преносими умения за презентиране, работа в екип, решаване на проблеми, усвояване и прилагане на информационни технологии за икономически анализ на целокупната дейност на предприятието, формиране на информационна култура и др.

3) Студентите придобиват различни компетенции, например:

- професионални компетенции за: събиране, обработване и интерпретиране на информацията, необходима за постигане на целите и задачите на икономическия анализ; решаването на сложни бизнес проблеми в стопанската практика; интегриране на знания и източници на информация и др.;

- компетенции за самостоятелност и отговорност: самостоятелно ръководство и управление на екипи за извършване на икономически анализ; творческо решаване на важни практико-приложни проблеми и вземането на правилни и обосновани решения за развитието на бизнеса и постигане на финансова и пазарна стабилност на предприятието;

- компетенции за учене: идентифициране на потребностите от нови знания по икономически анализ и тяхното своевременно усвояване и прилагане в стопанската практика;

- комуникативни и социални компетенции: за ясно, разбираемо и достъпно изразяване на собствените възгледи, формулировки и виждания за различни проблеми по конкретните обекти от съдържанието на икономическия анализ и способности за решаването на проблемите в реалния бизнес.

Резултатите от обучението на студентите по дисциплината „Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия“ могат да се представят така.

1) Студентите придобиват основни знания за системата от показатели за анализ и оценка на приходите, разходите и финансовите резултати, финансовото състояние, финансовата стабилност, паричните потоци и ефективността от дейността на предприятието, за различните модели и методи за анализ на динамиката на показателите, за анализ и оценка на влиянието на преките фактори върху динамиката на резултативните показатели.

2) Студентите придобиват познавателни умения за елементите на метода на анализа, което ще им позволи да определят влиянието на преките фактори върху формирането и динамиката на показателите, характеризиращи приходите, разходите, финансовите резултати, финансовото състояние, финансовата стабилност, паричните потоци и рентабилността на предприятието. Студентите придобиват преносими умения за презентиране, работа в екип, решаване на проблеми, усвояване и прилагане на информационните технологии за провеждането на анализ в хоризонтален (времеви) и вертикален аспект (по функционални центрове на отговорност), формиране на информационна култура и др.

3) Студентите придобиват компетенции в различни направления, като например:

- професионални компетенции за: събиране, обработка и интерпретация на информацията, необходима за целите и задачите на анализа на финансовите отчети на нефинансовите предприятия; решаването на сложни бизнес проблеми; интегрирането на знания и източници на информация и др.;

- компетенции за самостоятелност и отговорност: самостоятелно ръководство и управление на екипи за извършване на анализ на финансовите отчети; творческото решаване на важни практико-приложни проблеми и вземането на правилни и обосновани решения за развитието на бизнеса;

- компетенции за учене: идентифициране на потребностите от нови знания по анализ на финансовите отчети на предприятията от стопанския сектор и тяхното усвояване; изучаване на нормативната база на счетоводството и анализа, както и на промените в нея, които са в съответствие с изискванията на европейските регламенти и директиви;

- комуникативни и социални компетенции: демонстрират способности за ясно, разбираемо и достъпно изразяване на собствените възгледи, формулировки и виждания за различни проблеми при анализа на финансовите отчети на нефинансовите предприятия.

Заклучение

Изложеното ни дава основание да формулираме някои проблеми, свързани с организацията на дистанционното обучение на студентите от ОКС „Магистър“ по аналитичните дисциплини. Тези проблеми се свеждат до:

1) Изграждане на електронна библиотека по дисциплините “Икономически анализ” и “Анализ на финансовите отчети на нефинансовите предприятия”. Тази библиотека следва да съдържа не само наименованията на литературните източници и техните автори, а и пълния текст на тези източници. Проблемът тук е защитата на информацията, както и на правата на авторите на отделните издания специализираната литературата в електронната библиотека.

2) Възниква проблем във връзка със съдържанието на конспекта по дисциплината “Икономически анализ”. Този проблем се формира в резултат от обстоятелството, че дисциплината се изучава от студенти, които имат завършена бакалавърска степен както в икономически университети, така и в други

(неикономически) университети. Въпросът тук е под каква форма следва да се представи съдържанието на конспекта по дисциплината – само наименованието на темите или в детайлизиран вид с подробности по всяка тема.

3) По отношение на провеждането на държавния изпит също възниква въпрос. Основната форма на провеждане на държавните изпити за студентите от ОКС “Магистър” е защита на магистърската теза по предварително избрана тема. Проблемът тук е ползването на интернет източниците по съответните теми, като в някои случаи това се прави с малко разбиране на съдържанието, неговата актуалност, теоретичната обосновааност и практическата приложимост. Посоченото е повод за размисъл относно възможностите за провеждането на писмен държавен изпит за студентите от дистанционна форма на обучение в ОКС “Магистър”.

Решаването на тези, а вероятно и на други проблеми, свързани с организацията на дистанционното обучение на студентите от ОКС “Магистър” ще повиши интереса и престижа на тази форма за обучение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон за висшето образование
2. Наредбата за държавните изисквания за организиране на дистанционна форма на обучение във висшите училища
3. Наредба за държавните изисквания за придобиване на висше образование на образователно-квалификационна степен "бакалавър", "магистър" и "специалист"

ПРАКТИЧЕСКА КРЕАТИВНОСТ НА ДИГИТАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ ПО КОНТРОЛ И ОДИТ

доц. д-р Пепа Стойкова

Стопанска академия "Д. А. Ценов", Свищов

PRACTICAL CREATIVITY OF DIGITAL LEARNING CONTROL AND AUDIT

Peпа Stoykova

ABSTRACT: Digitization of training control and audit is caused by trends towards globalization of information processes in the economic, cultural, political and others areas. The changes in regulations, the participation of local and foreign persons in various economic activities require action by the authorities to control and audit. Access and quality distance learning can provide flexible modular or complete solutions.

The statement shall explore opportunities for providing specialized competences in control and audit. Practical creativity of digital training audit and control depends on the optimal quantity and quality of the Master program knowledge. Their appropriate combination, formed specialized skills and behavioral patterns. It provides a holistic interdisciplinary approach in solving cases with complicated legal and factual composition.

JEL M42, K22, G28, H39, M3

KEYWORDS: Practical creativity, digital training, control and audit

Въведение

Дигитализирането на обучението по контрол и одит е предизвикано от тенденциите към информационна глобализация на процесите в икономическите, културните, политическите и др. сфери. Промяната в нормативни актове, участието на местни и чуждестранни лица в разнообразни стопански активности, налагат адекватно действие на органите за контрол и одит. Достъпното и качествено дистанционно обучение, може да предостави гъвкави модулни или комплексни решения.

В изложението се изследват възможностите за осигуряване на специализирани компетентности по контрол и одит. Практическата креативност на дигиталното обучение по контрол и одит, зависи от оптималното количество и качество на предоставените в магистърската програма знания. Тяхното подходящо съчетаване, формира специализирани умения и поведенчески модели.

Първо. Субектите в образователно-квалификационния процес, могат да се обособят на преки (разпоредителни, финансиращи) и косвени (изпълняващи) участници.

1) Придобиването на знания, умения и компетенции по контрол и одит, през периода на магистърско обучение, се основава на нормативни рамки, в които са посочени възможностите и ограниченията на участващите лица. Към *разпоредителните участници* в образователния процес се включват лицата, които оказват влияние на нормата за поведение, като:

- законодателния орган – Народното събрание (НС);
- Министерски съвет, Министерството на образованието и науката (МОН) и министърът на образованието и науката, като държавен орган, който осъществява националната политика във висшето образование;¹
- органи за управление на висшето училище (Общото събрание, академичният съвет и ректорът), които реализират конкретните стратегии за развитие на автономното Висше училище.²

¹ Чл. 10, ал. 1 от Закона за висшето образование (ЗВО), Обн. ДВ, бр. 112 от 27 Декември 1995 г., посл. изм. и доп. ДВ, бр.17 от 1 Март 2016г.

² Чл. 24, ал. 1 от ЗВО, Обн. ДВ, бр. 112 от 27 Декември 1995 г., посл. изм. и доп. ДВ, бр.17 от 1 Март 2016г.

2) Към *финансиращите участници* се отнасят: родители, работодатели и онази част от обществото, която внася бюджетни приходи. Посочените лица имат минимално (символично) участие, което не им позволява да имат лични впечатления от учебния процес. Необходимо е да се създадат механизми за взаимодействие между преките участници (студенти и преподаватели), работодателите (потенциални и реални) и родителите. Към настоящия момент, сравнително силна е връзката между студентите и родителите им, като в основата ѝ са традицията и финансовите отношения.

3) Към *изпълняващи* процесите в магистърското обучение се отнасят обучаемите и обучаващите. Те са преки участници в процедурите по усвояване и предоставяне на знания, формиране на умения и развиване на компетенции. Комуникацията се осъществява неприсъствено и това улеснява обучаемите, които намират креативни подходи за усвояване на учебния материал и успешно полагане на изпити.

Практическата креативност на дигиталното обучение по контрол и одит се изразява във възможността **да бъдат съчетани интересите на преките и косвените участници, в степен която съответства на техните очаквания, потребности, потенциал, ползи и разходи**. Това е трудно постижимо съвършенство, което изисква наличието на ясни и точни (понякога стандартизирани) критерии за дължимо поведение. Всяка от посочените категории зависи от проявлението на количествените и качествени характеристики на другите категории.

По отношение на субектите, може да се приложи креативен подход, който води до повишаване на практическата полезност. Подходящо е работодателите, които нямат причина за отказ, да предоставят достъп до стажантски програми не само за студентите, но и за преподавателите. Би могло, преподавателите да бъдат консултанти, а работодателите – ментори на студентите, които стажуват. Участието на преподаватели в реална практическа среда води до повишаване практическата полезност на преподаваната теоретична материя. То е своеобразно „сверяване на часовника“ между специалисти от теорията и от практиката.

Второ. *Информационното общество*. В настоящия момент, магистърското обучение има **хибридна форма**. За някои дисциплини, едновременно с воденето на записки в *ръкопис*, се предоставят учебници и учебни пособия на *хартиен носител* и/или в *дигитален формат*. Препоръчват се за ползване електронни документи, съдържащи виртуални данни. Хибридно обучение е преходен модел, който позволява адаптивност в подготовка на студентите, изучаващи контрол и одит. Той съчетава възможностите на неотминалите епистоларни форми с дигиталните записи, които са характерни за новите условия на електронното общество.

До преди 1-2 десетилетия, контролът бе насочен към производствените мощности, към правилното протичане на дейностите в различните икономически отрасли. На обстойни проверки се подлагаха най-вече дълготрайните материалните активи и материалните запаси. Това показва полезността на контролната дейност, според съответствието ѝ на характеристиките на индустриалното общество. Понастоящем, както за страната ни, така и в световен мащаб, се осъществява *преход от индустриално към информационно общество*. Все по-малко остават производствените предприятия, за сметка увеличението на услугите в ИТ сектора, отразяващо се в ниската безработица и високите нива на заплащане. За целите на контрола и одита, специфичното проявление на информационното общество се изразява в увеличените възможности за злоупотреби, бързо коригиране на документи, ползване на софтуерни

продукти, които са моделирани така, че да не оставят следа при сторниране на суми и др. п. Тези и други възможности за злоупотреби, налагат необходимостта да се проследява информацията във всичките ѝ проявни форми – устна и писмена, намираща се на материални и нематериални носители. Нараства необходимостта от добре подготвени специалисти, които знаят и могат да контролират и установят манипулирана информация. Тя е изготвена с цел представяне на проверяващи и трети лица (клиенти, контрагенти, акционери и др.), на данни, които са неистинни и показват невярно проверяваното състояние.

С оглед съществуването на различни компютърни програми, обработващи счетоводна информация, технически е възможно да се проследи какви дигитални записи са променени или изтрети, от кое лице, за колко време и др. п. Същевременно, налични са и възможности за укриване на посочените данни.

В посочения контекст са достъпни следните решения, водещи до по-голяма сигурност в следствие на извършен контрол и одит:

- 1) Да се ползва само софтуер, който е лицензиран (сертифициран) от съответен контролен орган – Националната агенция за приходите (НАП), Агенцията за държавната финансова инспекция (АДФИ), Комисията за финансов надзор (КФН) и др. На сегашният етап, софтуерните компании отговарят за разработването, променянето и контрола върху съответната програма.
- 2) Да се сключват договори за счетоводна, респ. одиторска дейност с лица, които се водят в специален регистър. В същия могат да бъдат отразявани данни за резултати от проверяваната дейност. Въз основа на тях, може да се формира „контролен регистър“, от който да се вземат данни за репутацията на контролираните, но и за контролиращите лица. Разпределянето им може да бъде, съобразно мястото на вписване в „Бяла книга на контрола и одита“ – за всички, които за определен период не са с установени неизпълнени или лошо изпълнени задължения. Вписаните в „Черна книга на контрола и одита“ могат да плащат глоби или да намаляват задължения си за добро поведение.
- 3) Да се формира контролен и одитен рейтинг, съобразно коректността към фиска. Същият може да бъде използван в съчетание банковия рейтинг и да служи за определяне условията, при които едно лице би имало достъп до стоки или услуги, вкл. от администрацията.
- 4) Прямата връзка с контролните органи да бъде с по-широк обхват.
- 5) Да се ограничи допълнителното манипулиране на информацията, като се приеме регламент, кои данни могат да бъдат променени.

Трето. *Учене чрез ролеви игри и симулация на действащо предприятие в дистанционното обучение.*

За да се постигне практическа креативност на съвременното дистанционно обучение е възможно да се използват съвременните технически приложения. Те могат да се съчетаят с особеностите на екипното дистанционно обучение по контрол и одит, което има многогодишна традиция.

Същност и особености на екипното дистанционно обучение. Затруднението да се получат реални документи от действащо предприятие, може да се избегне като се създаде симулационно предприятие. През учебната 1994 / 95 г. в Стопанска академия, катедра „Стопански и финансов контрол“ положи началото в организирането на ***екипни ролеви игри за симулация на действащо предприятие***. В тях първоначално се съставят документите, които след това се разменят между екипите и се проверяват.

Процедурите са следните:

Определя се роля на всеки студент. Априори се „назначава“ административен ръководител. Той се подпомага от длъжностни лица (симулационни роли), отговарящи

за основните дейности – заместник управители, финансов мениджър, главен счетоводител, н-к отдели: Труд и работна заплата (ТРЗ); Снабдяване; Пласмент; Разходни норми / Себестойност; Персонал; Информационна сигурност; Антикорупция и др. Ползвайки усвоените теоретични знания по маркетинг, социология, планиране, управление, индустриален бизнес и предприемачество, право, счетоводство, статистика, финансов анализ, контрол и др. се определят решенията на екипа. Ръководителят докладва за вида предприятие, локацията, обема на производство, целевата група потребители, стойността на активите и пасивите и др. Реализират се функциите по целеполагане, ръководене, планиране, организиране, координиране, контрол и регулиране на отклоненията. Осъществява се цялостното документиране на процедурите по симулационната дейност.

След приключване на няколко отчетни периода (цикъла) се разменя фирмената документация между екипите по начин, който не позволява проверяване от същите изпълнители или свързани лица. Всеки екип, който е създавал отчетни документи, получава документи на друг екип и поема нова роля – на контролен орган. Проверките се осъществяват не само по официалната контролна програма, а и като се сравнява перманентно всеки документ на проверявания екип с аналогичния, изготвен от неговия екип. Въпреки възможните критични бележки, студентите придобиват практически опит, който им дава увереност, че са виждали, изработвали и контролирали основните типове документи, с които се борава в едно предприятие. На контрол подлежат както формата, така и съдържанието на документите, което е основание за преценка основателността и законосъобразността на взетите управленски решения.

Чрез ролеви игри при симулация на действащо предприятие се цели подпомагане обучението на бъдещите контролори и одитори. Разчита се на индивидуална връзка на студента с реалната практика, от която взема образци на документи и се консултира за технологията при контролирането на реално създадени документи.

Посочената делова игра, след 2011 г. не се осъществява в Стопанска академия. Своевременно, същата е ползвана от завършили студенти, както за започване на собствен бизнес, така и за организиране на подобни игри, внедрявайки основните елементи в практиката си на учители в средното образование. Възлагането на симулационни задължения под формата на роли е актуално и се ползва сега за ученически състезания между обучавани в търговските гимназии. Организиран се национални ученически състезания и се регистрират реални тренировъчни фирми.

Перспективите за бъдещо развитие на посочените игрови форми на учене, са свързани с виртуалните дейности и електронните документи. Съществуват множество приложения за смартфони и таблети, които позволяват разнообразна обработка и съхранение на данни в „облака“. За целта на дистанционното обучение по контрол и одит, представлява интерес възможността да бъдат адаптирани съществуващите приложения или да се модифицират такива, които по забавен и увлекателен начин биха предизвикали изучаване на спецификите на контролния процес. Осъществяването на документиране във виртуална среда е по-достъпно, както от финансова, така и от времева позиция. Много бързо може да се направи информационна база с бланки, които се ползват за образци – готови за попълване. Вече попълнените, могат да се ползват директно и за контролни цели.

Подходящо е създаването на виртуален симулационен център, в който при компютърни лабораторни условия, да се съхраняват данни, за отработени в различни дисциплини задания. Така например *по правните дисциплини*, може да се попълнят документи за регистрация на дружество или ЕТ, да се изготвят договори за покупко-продажба, трудови договори; *по управленски и др. дисциплини* да се съставят

мотивационни писма, CV, предупреждения за напускане, по счетоводни дисциплини да се съставят фактури, приходни и разходни касови ордери, справки, ведомости, отчети и др. Всички налични документи, могат да бъдат нагледни материали, в които се съдържат доказателства за органите на данъчния, бюджетния, митническия, валутния, банковия контрол, надзор и одит.

Четвърто. Проблеми при практическото обучение по контрол и одит в дистанционното обучение. Те имат различен произход и естество, като най-често са свързани с:

- а) недостиг на устойчиво средно и високо ниво професионални (специализирани) знания, които са предпоставка за формиране на умения и компетентност. В редица случаи липсата на навици за четене не позволяват усвояване на достатъчно материал, основавайки се на присъствие на лекции. През семестъра времето е кратко и не допуска да се усвои пропуснат материал. Проблем създава липсата на речников фонд, в който да се борави с множество синонимни понятия. Допълнително усложнение е нарушаването на граматическите, стиловите и други правила, което се отразява както на коректността в ползването на термините и на общото впечатление за бъдещия контролен орган;
- б) липса на практически опит у някои от преподавателите. Когато един ученик кандидатства във висше училище, завърши го без да е полагал трудов стаж, след което кандидатства за докторант или асистент, се получава усилена теоретична подготовка, която може да е за сметка на практическата ориентация в съответната сфера;
- в) липса на база, в която да се придобие практически опит.
 - i. От една страна, предприятия и административни учреждения, недопускат широко студентско присъствие, поради стремеж към запазване конфиденциалност на дейността си, а с нея – евентуалните грешки на служителите си и на контрагентите си.
 - ii. От друга страна, няма достатъчно финансов, технически, сграден, информационен, а до някаква степен и интелектуален ресурс, който да обезпечи създаването на лаборатории за специализиран (ограничен) достъп само на обучаващи се по специални контролни дисциплини. Същият би могъл да е полезен с достъпността на прилежащите нагледни пособия и материали;
- д) ограничено време, в което трябва да се избере един от вариантите за контролно въздействие – общ преглед на контролираната проблематика или поредица от конкретни тематични задания, с време за опознаване на детайлите;
- е) законови, методически и технологични възможности за връзка на теорията с практиката. Съществуват редица държави, в които има традиция за участие на преподавателите в практическа среда. Във Франция е шест месеца за двугодишен период, като през други шест месеца от същия период, преподавателят е в творчески отпуск, за да може да опише наблюденията си в съответни научни трудове – монографии, студии, статии, доклади.

Пето. Перспективи пред обучението по контрол и насоки на възможностите за развитие:

а. повишаване нивото на дигитална грамотност и компетентност. Креативност в практическия подход е необходима, за да се ползват всички

възможности на съвременната техника. Така например, в рамките на минута може да се направи снимка с телефон, да се провери качеството на детайлите (чрез увеличаване на елементите или текста с лупа на екрана), да се направят допълнителни настройки, корекции и да се изпрати в прикачен файл по електронна поща или по една от системите за бърза връзка – Viber, WhatsApp Messenger, Messenger и др.;

b. повишаване нивото на *езикови умения*, което би позволило да се интернационализира съдържанието и конвертируемостта на обучението;

c. *връзка между формите и степените на обучение* – магистърската степен, бакалавърска степен, специализиращи, квалификационни и други профилиращи курсове;

d. Ползване на комуникационна техника с подходящи приложения за *виртуални казуси по контрол*. Съществува техническа възможност за отдалечен достъп до съответно работно място. Това може да бъде ускорител на контролния процес при условия на регулиран дистанционен достъп и сигурна идентификация.

Шесто. *Обекти на дигитализираното обучение* по контрол са информационните масиви по съответната дисциплина, които могат да бъдат структурирани, като:

a. *теоретични* познания, с базови понятия и специализирани категории;

b. *легалитични* познания, включващи акценти от основните материални и процесуални нормативни актове по контрол;

c. *практически* знания, придобити от работа с казуси, които са често срещани. Интерес представляват и специфичните казуси, които възлизат на голяма стойност, поради което е съществено изучаването им.

В заключение може да се обобщи, че осъществяването на дистанционно обучение по контрол и одит може да се усъвършенства, като се насочи към креативно практическо приложение на теоретичните знания в делови игри. Модулното разпределение на роли, позволява учене чрез правене, при което се запаметява по-трайно. Поради прякото участие в различни части от процеса се постига разнообразие и преодоляване монотонността в традиционното усвояване на учебен материал. Това води до минимизиране загубата на концентрация от участващите, повишавайки ефективността при усвояване на знания и умения. Симулацията на професионални функции от действащо предприятие има и друго практическо значение за студентите. То се основава на изискването да се ползват знания, които са придобити от обучението в различни дисциплини. Постига се интердисциплинарен подход, който осигурява холистичност при решаване на казуси с усложнен правен и фактически състав.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон за висшето образование
2. Закон за достъп до обществена информация
3. Закон за задълженията и договорите
4. Търговски закон

ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПРЕПОДАВАНЕ ЧРЕЗ ИЗПОЛЗВАНЕ НА МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ В КОЛЕЖИТЕ

З. Янич

Колеж по приложни науки, Враня, Сърбия

д-р Н. Янич

инж. М. Янич

Враня, Сърбия

IMPROVING THE QUALITY OF TEACHING BY USING DISTANCE LEARNING METHODOLOGY IN COLLEGE INSTITUTIONS

Z. Janjic

N. Janjic

M. Janjic

РЕЗМЕ: Чрез използването на класическите техники на преподаване студентът получава ограничено количество информация, докато дистанционното обучение не ограничава предоставянето на информация и умения. Преживяваме революция в обучението, като съдържанието, методите и резултатите надхвърлят границите на традиционното обучение. Това може да засили резултатите от обучението и чрез прилагането на тази система може да се избегне учене в класната стая, докато в същото време това няма да повлияе на нормалната работа. На студентите се предоставят условия за изграждането на знания, създаване на практики и решаване на проблеми. Времето е творчески процес на ентузиазъм за учене, за да се научи повече. Въвеждането на дистанционното обучение подобрява ефективността на преподаването и обучението.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: методика на дистанционно обучение, електронно обучение, висше образование

INTRODUCTION

The rapid development of information and communication technologies (ICT), has a major impact on all aspects of people's lives, but also on way of learning and education. Education, as a rule, slower involves the application of new technologies in terms of production, transport, services and others. However, students who live in a technologically rich environment expect changes in education in accordance with the basic education for the 21st century. Therefore, we introduce in the educational systems multimedia, distance learning and other technologies that lead to an increase in the activities of students, better quality evaluation of knowledge and advancement of students according to individual abilities and previous knowledge.¹

The introduction of distance learning, not only enables remote access to teaching materials, but also seamless communication between professors and students, and also in cases when they are far away from each other. This is particularly important for those students who are unable to study because of moving to the cities where there are educational centers, whether the reason is financial nature, or because of business or other responsibilities they have related to the current place of residence in which there are no educational institutions for the desired profile. Therefore, in this paper, we give an overview of basic concepts and display of distance learning with special reference to its importance for higher education in the Republic of Serbia.

¹The Pennsylvania State University, Glossary of Distance Education Terms, <https://courses.worldcampus.psu.edu/public/faculty/DEGlossary.sht>

OBJECTIVE

The aim of this study is to provide an overview of the key concepts in the field of distance education and provide qualitative and in-depth understanding of the current situation of distance learning in order to improve the teaching process in College Institutions.

RESEARCH METHODOLOGY

Distance learning is the subject of research very widespread in the world. This study should provide answers on the promotion of higher education application of distance learning, the efficiency of the teaching process as well as the possible positive effects on student achievements.

In this paper, theoretical analysis added to the experience and results from national and international literature, and knowledge of authors who have dealt with the issues which is dealt in this paper. The study consisted of scientific and theoretical knowledge, relevant literature and contemporary business practices.

For data collection was used descriptive methods, methods of logical explanation - the conclusion, and for comparison with existing scientific studies used a comparative method: generalization, analysis and synthesis.

THE CONCEPT OF DISTANCE LEARNING

There are several definitions of distance learning (DL). In literature the larger number of terms that are often used interchangeably even: distance learning or e-learning. There is an opinion that under the distance education include teaching and learning, in which these processes take place in different locations.

Distance learning refers to learning enabled by electronic technology such as the internet, television, video, mentoring systems and basic computer training. E-learning is a set of two words "information technology" and "education and training".

BACKGROUND DISTANCE LEARNING

The system of distance learning to its beginnings more records for more than 100 years. In 1892, Penn State University, USA (www.psu.edu) with two universities developed a system for delivering of learning materials in rural areas of the United States as a way to access a wider range of students who could not attend university. By pickup truck they distributed mail with the learning materials to students who live far from educational centers, but wanted to be educated.

With technological development, there were new opportunities for distance learning: educational programs on the radio (1920), educational television (1950), the use of satellites (1970) and cable television (1980) for fast transfer of multimedia educational materials at a distance. This situation is altered by introducing video conferencing system (mid-1980), but at that time the system was very expensive and it was available to a narrow range of people. With the advent of inexpensive personal computers appears also learning materials that use computer capabilities - to create lessons that carry besides text and sound, image or movie files, but also the possibility to create interactive educational materials and tests of knowledge and skills. These educational materials are initially distributed on floppy disks, compact disks and later through the Internet. Learning with the help of computers was renamed to electronic learning (E-learning).

New opportunities for cheaply shooting and editing movies or sound and image processing, previously available only to professional production houses have now become affordable to schools and teachers, to all which have available personal computer. opportunities are created as multimedia educational content that can make teachers and by the advent of Internet the possibility to share these facilities around the world.

A variety of ideas and the possibility of their rapid exchange and distribution over the Internet has significantly improved the quality of the educational materials, and appeared to be the interest in the use of new individualization of the learning process. There was a possibility to display and adjust the design of educational material to students with special needs (eg. Use of print with very large text letters on the screen for the visually or audio streaming via computer and speakers who read the text rather than text printing). Talented students interested in the areas in which there are very few qualified teachers can through the Internet learn from professors who are located elsewhere. Opportunities to learn and adapt to the needs of the individual predispositions operate unlimited.

RESULTS AND DISCUSSION

Each educational institution tends to next classical education, using multimedia technology to improve the quality of learning. For today's students, who are users of modern communication technologies, it is necessary to take advantage of interest to new technologies and thus allow them interesting, and a very useful approach to education.

Distance learning provides flexible organization of activities, lectures and study materials and complex evaluation of student work, reduces the cost of studies and access to information is provided from various locations.

Figure 1 shows the characteristics of distance learning.

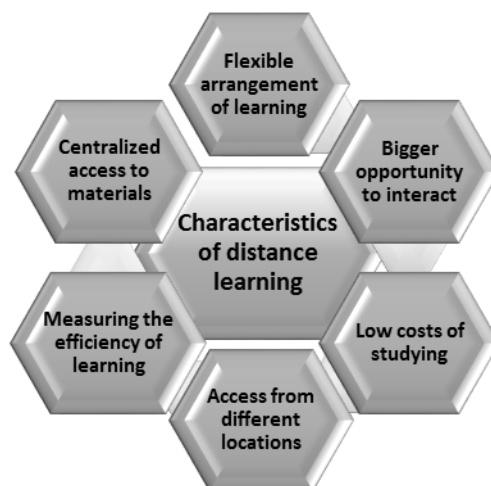


Figure 1. *Characteristics of distance learning*

Often there is a question does by the application of distance learning students learn the same as students who are educated in the traditional manner and that learning contributes to improving the quality of teaching in College Institutions.

In order to obtain an adequate answer to this question there were applied assessment, research, and monitoring the implementation of distance learning at higher education institutions.

The model which is used to estimate the improvement of the teaching process by distance learning is a set of aspects and criteria for quality learning. Model is an integral part of the educational guidelines and forms the basis for the development and implementation of a series of related processes and standards of quality assurance. There is no common model that is accepted by all relevant agencies involved in ensuring the quality of teaching by distance learning. It's more a combination of different models that overlap each other, each of which defines a particular view of what constitutes quality in distance learning and how such quality can be verified in the context of a national system of quality assurance.

In higher education, quality assurance is an ongoing, continuous process of evaluating the quality of higher education institutions and programs. Testing of quality can be done

internally, ie. by inter-institutional in terms of monitoring and improving the quality of higher education and external quality assurance, ie. by inter- or supra-institutional.

The ability of higher education institutions to realize the quality of teaching by distance learning is checked through the following dimensions: enabling, planning, definition, management and optimization.

1. Enabling involves creating and providing the results of the process. Verification of this dimension aim to determine the extent to which this process is carried out within the institution.

2. Planning examines the use of pre-defined objectives and plans in the implementation of the process.

3. Defining covers the use of institutionally defined and documented standards, guidelines and principles during the implementation process. The institution that works effectively within this dimension made it clear that a process should be done.

4. Management takes into account how the institution manages the implementation process and ensure the quality and results. Capability within this dimension reflects the measurement and control of the process.

5. Optimization includes the height to which institutions use formal approaches to improve the activity of the process. The ability of this dimension reflects a process of continuous improvement.

Evaluation of the ability of higher education institutions to realize the improvement of the quality of teaching through distance learning can be classified into five major categories or process areas that indicate the sets of closely related processes such as: learning, development, support, evaluation and organization.

Each of these process areas involves several specific processes, and each process is further separated into practices that define how an institution can achieve its results. These practices are intended to assess the meaning of the above-described dimensions. These practices take the form of a series of items that can be easily checked in a given institutional context.

The application of distance learning, it is necessary to ensure that the quality of student learning is equivalent to the quality of traditional learning. Quality assurance processes must be adequate designed to guarantee the achievement of different results in terms of quality of the teaching process.

According to research in developed countries where the benefits of distance education in the last decade of the twentieth century were observed advantages over the traditional approach (Table 1).

Table 1. Overview of the advantages of distance learning compared to traditional teaching

The advantages of distance learning compared to traditional teaching
<i>Teaching is individualized and creates opportunities for students to progress at a pace that suits to psychological and perceptual abilities, as well as previous knowledge in a certain field</i>
<i>In combination with other electronic sources of information provides the most current research content in accordance with its own interests</i>
<i>Provides engagement of the best experts in the particular field which raises the quality of teaching to a higher level</i>
<i>Establishes the interaction with professors and students and students from other educational institutions, which share knowledge and experiences, and thus equalizes the level of knowledge in different educational institutions</i>
<i>In educational institutions where there are not enough teaching staff in all subjects ensures that instead of people traveling information thus significantly reducing costs</i>
<i>Educational software that tracks distance education is designed to provide periodic evaluation of knowledge in the learning phase, so that the next evaluation of knowledge in interaction with teachers or other students perform self-evaluation using educational software</i>
<i>In educational institutions that have a practice enables monitoring and critical review of the practice which makes classes more efficient and reduces the cost of distance education, of course, represents a significant innovation that combined with traditional teaching contributes to improving the quality of teaching</i>

Research comparing distance education and traditional education suggest that teaching and learning can be just as effective as traditional instruction if is used the appropriate teaching methods and technology, if there is an interaction between the student and if there is timely feedback between teachers and students.

Distance learning is designed so that facilities follow the curriculum of the courses, but the data and the possibility of more thorough study of certain areas, corresponding to the individual interests of students and all others who use the didactic materials.

Research has shown that the implementation of distance learning in higher education institutions improves the quality of teaching, and enables students to easily acquire teaching materials and achieve better results in learning.

The main motives for learning with professors are raising the quality of teaching, and encourage student motivation for the subject. Students attending courses at a distance, do not lose anything in terms of the quality of teaching and scope of knowledge that they acquire while they is on the other side the opportunity to learn at a pace that suits them, at a time when it suits them, from home, making them easier to coordinate studies with other life commitments.

Student learning is improved because the assignments serve a public purpose and are adapted to each student's knowledge and current issues. Students are generally pleased with this mode.

The advantage of distance learning at higher education institutions is that it allows quick access to information and their easy exchange. Electronic materials are readily available, they can be easier to create and complement. Course content better adapts to the needs of students and the demands of the time.

The application of distance learning facilitates teaching because the time required for drawing schemes and providing guidance to shorten, and simulations can further explain the principles of operation.

Online tests allows for better monitoring progress and achievements of students which is of great significance for the development of educational strategies.

Based to the above mentioned facts it can be concluded that distance learning is a significant innovation that contributes to the quality of teaching and school work.

CONCLUSION

The application of distance learning in higher education has contributed to the development of new models of teaching and learning which take place outside the classroom. In doing so, students attending courses at a distance do not lose anything in terms of teaching quality and scope of knowledge acquired while they on the other side provides the opportunity to learn at a pace that suits them, at a time when it suits them, from home, allowing them to facilitate that align studies with other life commitments.

Distance learning in our country is at a high level and contributes to the improvement of the teaching process.

Today in our country a large number of colleges and other educational institutions increasingly are using distance learning.

Higher distance education is gaining increasing importance and should certainly be in the future and strive to provide as many high-quality long-distance study programs.

With the advancement of technology and the need for promotion, it is assumed that in the near future, distance learning will largely replace the traditional learning.

REFERENCES

1. Veinović Z. 2004. Savremene teorije učenja i nastave i problemska nastava, *Obrazovna tehnologija* br.4.
2. Mandić D. 2003. Didaktičko-informatičke inovacije u obrazovanju, *Mediagraf*, Beograd
3. Mandić P. 1972. Inovacije u nastavi i njihov pedagoški smisao, *Sarajevo*
4. Anderson T. 2004. Teaching in an online learning context, *Theory and practice of online learning*, Athabasca university, Canada, pp. 271-294 19.
5. Krueger R. 2009. There are so many more than three barriers, *Encyclopedia of Distance Learning*, Second Edition, Information Science Reference, New York, USA.
6. Brinthaup T. et al 2009. Barriers to an strategies for faculty integration of IT, *Encyclopedia of Distance Learning*, Second Edition, Information Science Reference, New York, USA. 284 e-learning • e-učenje
7. Devedžić V., Krstajić B., Radulović A., Kraljevski I. 2012. Analiza postojeće prakse za obezbeđenje kvaliteta u studijama na daljinu", *Izveštaj 1.1 u okviru Tempus projekta Učenje na daljinu@WEB - Enhancing the Quality of Distance Learning at Western Balkan Higher Education Institutions*. Dostupno na: <http://www.dlweb.kg.ac.rs/files/DEV1.1%20SR.pdf>.
8. Devedžić V., Šćepanović S., Kraljevski I. 2012. Benčmarking u elektronskom učenju: Pregled metodologija i alata", *Izvestaj 1.3 u okviru Tempus projekta Učenje na daljinu@WEB - Enhancing the Quality of Distance Learning at Western Balkan Higher Education Institutions*. Dostupno na: <http://www.dlweb.kg.ac.rs/files/DEV1.3%20SR.pdf>
9. Komisija za akreditaciju i proveru kvaliteta KAPK 2010. Pravilnik o standardima i postupku za akreditaciju visokoškolskih ustanova i studijskih programa, "Službeni glasnik RS", br. 106/2006, 112/2008

ЕФЕКТЪТ ОТ ОБМЕН НА ЗНАНИЯТА ВЪРХУ ИНДИВИДА В ОРГАНИЗАЦИЯТА

проф. д-р Светлана Трайкович
Колеж по приложни науки, Враня, Сърбия
Зоран Антич
Враня, Сърбия

EFFECT OF EXCHANGE OF KNOWLEDGE ON THE INDIVIDUAL IN THE ORGANIZATION

Svetlana Trajkovic
Zoran Antic

РЕЗЮМЕ: Авторите въвеждат теоретичен модел на споделяне на знанията в организацията от индивидуална гледна точка. Теорията на социалната размяна предлага изясняване на основните допускания по отношение на индивидуалните действия и следователно е уместно да се обясни защо и кога дадено лице е готово да сподели знанията си в дадена организация. Статията има за цел да разкрие какво оформя решенията на работниците и служителите да споделят знания в работна ситуация и това, което е необходимо в една организация, за да се улесни хората да споделят, а не да натрупват знания. Тези предположения никога не са били включени в литературата за управление на знанието до сега.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: обмен на знания в организацията, управление на знанието, индивидуална гледна точка, теория на социалната размяна

1. INTRODUCTION

Knowledge sharing in organizations is considered by many researchers, analysts and practitioners as one of the most critical elements of the process of knowledge management (Nonaka and Takeuchi, 1995). Most of them also agree that our understanding of how individuals share knowledge within an organization is poor. The roles of the factors that mediate in this process are also not clear. From the initial orientation in the research, where the emphasis was mainly on the role of technology in knowledge sharing, the attention slowly turned to social relationships in which knowledge is transmitted. In the last decade, the interest in the detection of obstacles and in the promotion of the flow of knowledge within an organization has grown. Despite all the literature the research is to a certain extent unilateral. Obstacles and incentives are frequently discussed solely on the behavioural – empirical level without the authors questioning the assumptions of that model and determine the behaviour of individuals. From this perspective, we believe that such research, which has no theoretical basis, is too weak. In this article we want to transcend the limited scope of existing empirical research and give our perspective on knowledge sharing within an organization. The theory of social exchange is the basis of our research and carries the potential for clarifying the assumptions on how individuals behave in certain situations and what are the latter determined by.

In the following article we will firstly reveal the findings of researchers who discovered how the processes of knowledge sharing unravel in organizations. We will then continue to identify the most common barriers that occur in these processes. Our basic thesis is that in our organizations the processes of knowledge sharing are of the non-institutionalized exchange forms which inhibit the flow of knowledge in an organization. Our position is that the sharing of knowledge should be raised from the level of non-institutionalized exchange to the level of institutional exchange, which would be more efficient, stable, regulated and thus sustained. We are confident that with the production of a coherent framework in which the interaction takes place on both levels (on the micro level, the level of the individual, and the macro level, the collective or organizational level) we can discover the mechanisms of exchange, transmissions and circulation of knowledge within an organization to a certain extent. The purpose of this paper is to develop a conceptual framework that will be able to

integrate the micro and the macro level of the understanding of the transfer of knowledge within an organization and the integration of different theoretical perspectives and different levels of analysis into a single coherent framework.

We understand that the social exchange theory does not explain the whole complexity of the processes of knowledge sharing within an organization. Its advantage lies in the fact that it can clarify the assumptions of the actions by individuals in an organization and approaches the problem of knowledge sharing from the pure empirical level into the more complex level of analysis.

2. KNOWLEDGE SHARING AS THE KEY DIMENSION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

Due to the belief that the creation and sharing of knowledge are essential for long-term organizational effectiveness there exists a growing interest for knowledge management itself. Knowledge management is defined as the process by which an organization creates, captures, acquires and applies knowledge in order to maintain and enhance its impact (Nonaka and Takeuchi, 1995). Various authors discuss the specific processes that are associated with knowledge management. Seng et al (2002) have developed five stages in the process of knowledge management: a) acquisition of knowledge is understood as recorded steps involved in solving a problem; b) the storage of knowledge is understood as the keeping of information contained in databases, storage, applications, or any other production system; c) knowledge processing, which includes sorting, filtering, organizing, analysing, comparing and searching for knowledge; d) sharing of knowledge, which includes the distribution of information through the system or personal interaction, simultaneously or sequentially; e) use of knowledge, which means solving problems with the purpose of achieving the objectives of the organization.

The management of knowledge is both an objective and a process. As an objective, claim Bollinger and Smith (2001), knowledge management is fully focused on the transfer of knowledge and information for the benefit of the organization (Novak, Roblek and Devetak, 2013). Therefore, the abovementioned fourth stage of the process, which is the transfer of knowledge, attracted the most attention of researches. Sveiby (2007) has defined nine levels of knowledge transfer within an organization.

The empirical evidence, which has been developed in the last decade in the field of knowledge management deals with knowledge sharing from different perspectives. The vast majority of research has dealt with the problem of obstacles (Dixon, 2000; Cabrera et al., 2006; Sveiby, 2007). The following strong interest has developed in the study of motivation of employees for the sharing of knowledge and the role of human resource management within an organization that promotes this type of sharing (Minbeava, 2005).

Minbaeva (2005) examined the factors which contribute to the possibility of receiving knowledge and also the environment that supports knowledge sharing. (1) The possibility of receiving knowledge includes both the individual's ability and motivation. (2) Factors affecting the adoption of knowledge are: a) prior knowledge of recipients and b) the intensity of dedicated effort. There is much evidence to suggest that investing in employee training increases human capital of an organization, which has a positive effect on later performance of the organization.

Researchers have determined that education and training have the biggest impact on the growth of human capital, which is directly linked to the quality of the workforce. Training and education of employees is critical for organizations to meet the needs for new and highly complex abilities and skills dictated by global competition, changes in technology and organizational structures. Bessant and Venables (2008) show that in the 21st century, a turnaround has occurred in the economy, in which "wealth is created through knowledge". The OECD estimates that approximately one billion dollars is spent each year (in the public

and private sector) to create new knowledge, which extends the boundaries and creates breakthroughs for technological advances.

Numerous studies have found a link between the different practices of education and training, and various measures of organizational performance (Becker and Huselid, 1998). All, of course, did not find a strong and positive relationship but it is generally considered that the latter does exist (Cunha et al., 2003; Nikandrou et al., 2008). Nikandrou et al. (2008) have demonstrated many factors that mediate the relationship between training, education and the performance of organizations such as cultural, institutional and organizational factors. But the intensification of global competition and the relative success of economies that give emphasis on investment in education have resulted in the recognition of the importance of education and training in recent years. Practitioners of human resource management report that education and training is one of the biggest challenges for them in the transition into the new millennium (Nikandrou et al., 2008).

Blacker (1995) argues that there are different types of organizations, depending on whether the knowledge in them is “embodied” (embodied), “imprinted” (embedded), “intellectualized” (en-brained) or “culturally integrated” (culturally integrated). 1. Certain organizations depend on the experts and rely on “embodied” (embodied) knowledge of its key members. In these organizations the effectiveness of the experts is key; for example, organizations such as hospitals. Their basic problem is the nature and development of individual competences. 2. Other organizations that are based on routine knowledge are heavily dependent on tangible knowledge embedded in technologies, rules and procedures. These organizations are typically capital, technological and labour intensive. Machine bureaucracy is a typical example. The greatest problem they face is the development of integrated computer systems. 3. Organizations that depend on the employees, who analyse symbols, rely heavily on “intellectualized” (en-brained) knowledge and skills of key members. Business problem-solving and manipulation of symbols is a key skill in such organizations. An example of such an organization that is so intensely knowledge-based is a computer consultancy. 4. The communication-intensive organizations are heavily dependent on “culturally integrated” knowledge and common understanding. Creating knowledge in innovatively integrated production is a key problem of such organizations. Adhocracy is a classic example of this type of organization.

In doing so, it is very important to understand that regardless of the type of organization, individual progress in skills of the individual members of the organization is very important. Lam (2000) further developed a typology of organizational structures, especially in terms of knowledge sharing. Lam (2000) found that it is particularly important to pay attention to the type of knowledge that is being shared. Due to the different roles of their knowledge in an organization and the different levels of autonomy in the use of knowledge, employees have different views on when, why and to whom they provide certain knowledge. Precisely because of such views, Lam and Lambermont-Ford (2010) note that it is necessary to motivate employees differently, using various motivators in order to promote the sharing of knowledge and not to hoard it.

That the process of knowledge sharing within an organization is failing to achieve optimal results can be seen through the following arguments: Ruggless (1998) studied 431 American and European organizations and found significant barriers that prevent the sharing of knowledge. Riege (2005) and Sveiby (2007) have identified barriers inhibiting knowledge sharing. The context of knowledge sharing, in particular the culture and climate of an organization, was (referring to the context) studied by Al-Alawi et al. (2007). Organizational characteristics (such as size, age, structure and format) that affect the process of knowledge sharing have been studied at Rhodes al. (2008). Social ties and trust in the processes of knowledge sharing have been studied by Yang and Chen (2007) and Van Wijk et al. (2008).

Riege (2005) has identified 39 barriers in most works dealing with processes which impede (or obstruct) the sharing of knowledge. He divided them into organizational problems (such as the lack of a strategy for knowledge management, proper management, the lack of adequate space and time, inappropriate culture, lack of rewards and incentives, high competitiveness among employees); and problems that stem from individuals (low awareness of the value of knowledge, differences between individuals, lack of communication skills, retention of knowledge and the belief that knowledge is power, fear of job loss, lack of trust); and technological barriers (such as inefficient IT support).

Sveiby (2007) identified 91 problems that adversely affect the processes of knowledge sharing within an organization. Namely: the mentality of functional division within organizations (11.1%); technological problems (7.8%); disinterest of management for knowledge-sharing processes within an organization (7.6%); a mentality that knowledge retention is defined as power of the individual in an organization (6.0%); the absence of formal rules and procedures for knowledge sharing (5.0%); lack of time (4.5%); failure to realize the promises made by management (3.7%); lack of support by the leaders (3.0%) and the leaders are skeptical of change itself (1.9%).

Table 1. Factors and obstacles that have been studied in the field of knowledge sharing in the past fifteen years.

Factors at the organizational level	Factors at the individual level	Factors of knowledge itself
Culture, climate, Al-Alawi at al. (2007), Chennamanenia, Teng and Raja (2012), Ruggless (1998), Hislop (2005), Reyesa and Zapata (2014)	Knowledge is power of the individual (Hislop 2005)	Explicit knowledge Nonaka and Takeuchi (1995), Ma, Huang, Wu, Dong, and Qi (2014).
Size, age, structure and form of organization Ruggless (1998), Rhodes at al. (2008)	Susceptibility to new knowledge Darroch (2003)	Implicit knowledge Nonaka and Takeuchi (1995), Lam and Lambermnot-Ford (2010) Ma, Huang, Wu, Dong, and Qi (2014).
Social ties and trust Yang and Chen (2007), van Wijk et al. (2008)	Motivation Sveiby (2007), Cook, Cook 2005), Lam and Lambermnot-Ford (2010), Amayah (2013)	Uncertainty, incarnation, objectification, expression Yanda and Chen (2007)
Communications technology Ruggless (1998), Sveiby (2007), Ahmad and Daghfous (2010)	Views Bock and Kim (200), Cabrera and Cabrera (2006), attitudes Chennamanenia, Teng and Raja (2012)	
Reward system Ruggless (1998)	Personality types Brazelton, Gorry (2003), Cabrera et al. (2006)	
Fluctuation Ruggless (1998)	Subjective norms Chennamanenia, Teng and Raja (2012)	
Bureaucratic obstacles Sveiby (2007)	Intentions Chennamanenia, Teng and Raja (2012)	
Disinterest of management Sveiby (2007)	Perceived control of behaviour Chennamanenia, Teng and Raja (2012)	
Absence of formal rules and procedures Sveiby (2007)	Collectivism individualism Huang, Davison & Gu (2011), Ma, Huang, Wu, Dong, and Qi (2014).	
Lack of time Sveiby (2007), Riege (2005)		
Lack of support Sveiby (2007), Riege (2005)		
Organizational structure, Lam (2000), Sharma, Singh and Neha (2012)		

Source: Mesner Andolšek, D., and Andolšek, S. (2011). Knowledge Sharing Through Social Exchange Theory Perspective. *Organizacija*, 44(4), 140-152.

If we analyse which factors are most strongly represented in literature about the process of imparting knowledge, we see that Table 1 shows that the primacy of attention and research on the factors of knowledge sharing within an organization acquired the macro level of treatment of this process - i.e. organizational level. The micro level, therefore, the level of the individual, has also been considered and analysed in the process of imparting knowledge in organizations. We can see that researchers have dealt with the motivation of individuals to share their knowledge. Views are a significant factor in the sharing of knowledge (Bock and Kim 2002). The perception of an individual, including the belief that others in the organization (staff and leaders) expect that employees will share their knowledge to others, may be an important factor in promoting the process of knowledge sharing within an organization.

Also very important is the perception of individuals that includes the expectation of reciprocity from others, so that others in the organization share their knowledge rather than hoard it. Some individuals are more prone to passing on knowledge than others (Cabrera et al. 2006). Meta-analysis of antecedences of knowledge sharing (Witherspoon, Bergner, Cockrell and Stone 2013) showed that there are three groups of antecedences: personal, reward and culture. In the discussion on the factors that promote the sharing of knowledge within an organization it is obvious that there exists a weak point, as there is no specific analysis on the interpretation between organizational and individual factors imparting knowledge in an organization. Some authors argue that this is a practice of human resource management that could place these factors in a consistent framework. In order to promote the flow of knowledge within an organization, many organizations decided to introduce the practice of human resource management to facilitate the sharing of knowledge. Darroch (2003) analysed the practices and behaviour of employees in knowledge management. She measured the acquisition, storage, dissemination and application of knowledge. Oltra (2005) found that the practice of human resource management has a positive impact on the success of knowledge management. He also noted that it is not so important to discover an ideal practice for knowledge management; instead, it is more important for practices to be aligned with one another and with the requirements of industry, business strategy and the characteristics of knowledge workers.

Looking at Table 1, we can see that the authors have mainly dealt with the macro (collective, organizational) factors of the process of knowledge sharing within an organization. Considerably less analysis has been made of the micro-level processes. Therefore, we shall focus our attention on the micro level of the process of knowledge sharing within an organization. It is not only that an insufficient number of studies have been carried out on the level of the individual, it is also the case that they have been performed in a very specific manner. The individual is treated as an actor during one part of a particular situation and is facing the factors within that situation. So the individual is a part of the reward system, part of the organizational structure, part of the organizational culture. The individual is a part of the situation and as such reacts to it in a certain way. Interpretation of these approaches is as follows: the more the person is rewarded for the sharing of knowledge, the more he or she is willing to share knowledge and more knowledge will be shared with colleagues in the organization. In these studies, however, the concept of the individual has not been addressed sufficiently. Our purpose in the present analysis is to ask ourselves what is the nature of the individual in the process of knowledge sharing within an organization? What are the rules, norms that form the background affect how a person behaves in these processes? Ma et al. (2014) claim that although the sharing of knowledge is also affected by national and organizational culture, in the end it depends on her/his personal decision.

Some authors such as (Cabrera and Cabrera, 2005; Wilkesmann et al., 2009; Antal and Richebe, 2009) have begun to analyse various theories such as the theory of social capital, the theory of social dilemmas and the social exchange theory to explain the social dynamics of knowledge sharing from an individual's perspective. However, this is only the beginning,

which has failed to bring about a comprehensive analytical attempt at explaining how an individual functions within an organization. Most of these contributions focused on the theoretical perspective that explains the views of the individual on the topic of knowledge sharing through the theory of rational action and the theory of social dilemmas. According to these theories the knowledge of the individual is initially seen as private goods, which the individual does not want to share with others, as knowledge has the tendency to spread within an organization, excluding the individual in the process. The individual can, however, reap the benefits of organizational knowledge. Cabrera and Cabrera (2005) warn that the possibility of benefiting without having to contribute anything may lead to opportunistic behaviour and the “free rider” effect. Besides the fact that contributing knowledge costs time and effort, other costs for an individual are also at risk; the individual contributing their knowledge may lose the opportunity for advancement. With that knowledge the individual is able to contribute to the progress of other individuals, thus losing the advantage in the competitive race with others in the organization. Lam and Lambermont-Ford speak of “the fear of the loss of value of the individual to the organization” (Lam and Lambermont-Ford, 2010). On the other hand, Hislop (2005) points out that knowledge is the power of the individual and because an organization is a hierarchical system, the sharing of knowledge within an organization is always difficult to trigger. The theory of social exchange is useful as it can analyse the processes of knowledge sharing within an organization and allows insight into:

- the reasons why people share their knowledge,
- how to share knowledge with others,
- time spent sharing knowledge and
- what organizations can do to accelerate the process of knowledge sharing.

In the following we will analyse the initial theoretical assumptions and explain the difference between economic and social exchange, thus defining the different understandings of the individual in the processes of exchange, represented by two disciplines, on the one hand with economics and on the other with sociology. The differences are critical, as it is only by detecting these differences in the perception of the individual and her/his activity that we can present a way it can be used to accelerate sharing of knowledge within an organization. This is also the main contribution of our paper.

3. ECONOMIC AND SOCIAL EXCHANGE

Blau (1964) defined the main difference between social and economic exchange. In economic exchange private ownership and a large number of objects exist which are available on the open market and can be obtained by anyone who can buy goods at the price determined by supply and demand. Customers can negotiate prices. The payment for goods is legally ensured, payment is determined by amount, time and space. The main difference between economic and social exchange is the existence of “nonspecific obligations”. Social exchange includes the exchange of services among actors which forms “diffuse future obligations”, which are not precisely defined, as they are in an economic exchange. Payback is not defined by amount, time and space.

The second difference is that in social exchange “the payback is not a matter of negotiation, but is at the discretion of a giver” (Blau, 1964). In general, social exchange is more specific, as it takes place among a smaller number of actors compared to economic exchange.

Social exchange occurs in an organizational context, which is by and large a highly competitive environment. Although employees as individuals, groups, teams or departments are competing over resources, they have to cooperate in order to attain common goals. In such a situation, knowledge sharing is a part of the exchange process and knowledge is a very important source of exchange. The sharing of knowledge in an organization has its exchange background although precise calculation and selections are not emphasized. In general, Figure

1 shows that social exchange takes place under specific conditions over which members want to hold control. People enter relations in order to acquire resources that belong to (controlled by) others. In the process of social exchange employees exchange different resources: material resources and symbolic resources, such as information, knowledge, power, respect, belongings, sanctions, honour, emotions, etc. (Etzioni, 1975). The process of social exchange is illustrated in the following scheme.

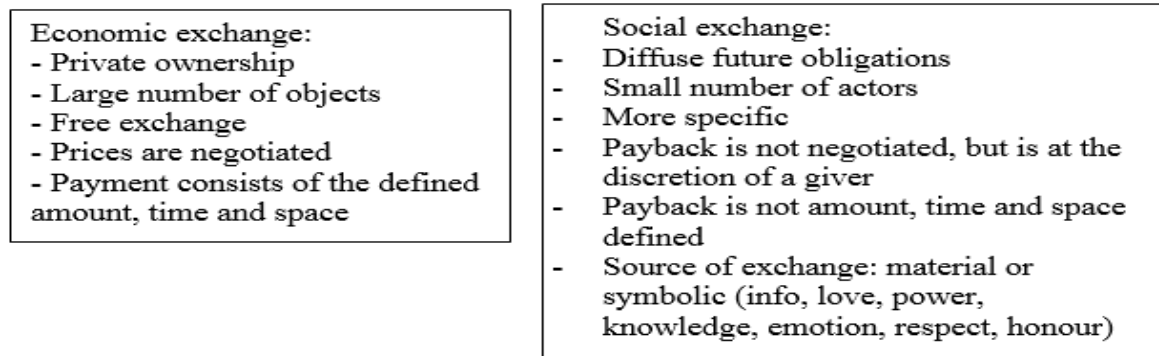


Figure 1. Economic and social exchange (Blau, 1964)

There are many types of exchange in an organization. Homans (1961), for example, specified two forms of behaviour in the social exchange process: sub-institutionalised and institutionalised. The first is more elementary and the second is more complex.

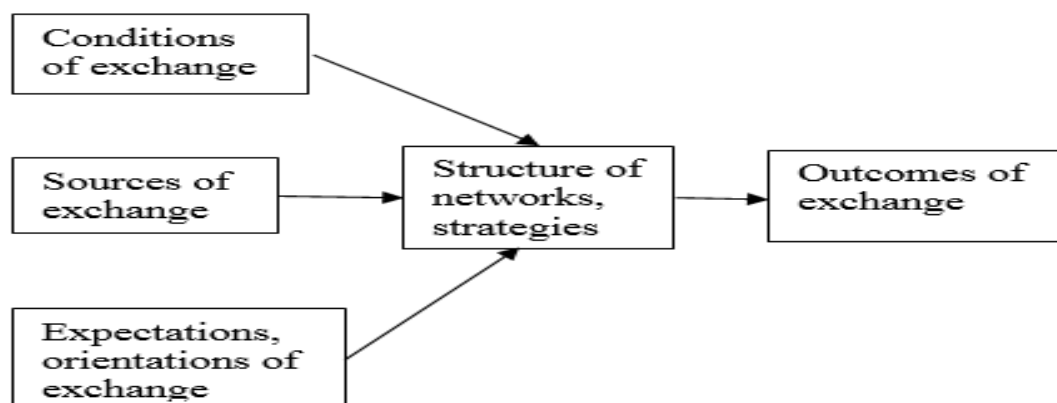


Figure 2. The process of social exchange

In the second, exchange as an institutionalized process, exchange is regulated with rules, values and norms, while in the first the exchange is more an unregulated process where actors seek favourable outcomes only in direct exchange. Homans (1961) defined sub-institutional behaviour as when actors are acting directly upon the actions of others regardless of the rules, which may or may not exist in a situation. Homans (1961) said it is important to know “how employees will help each other even when formal rules do not demand their mutual cooperation”. Knowledge sharing in an organization occurs in the form of sub-institutionalized behavior.

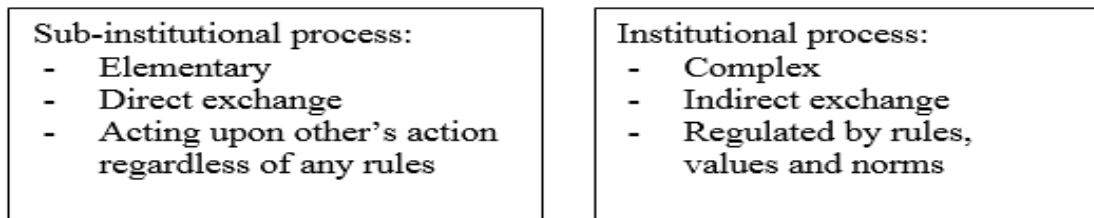


Figure 3. Knowledge sharing as a sub-institutional process (Homans, 1961)

3.1. Knowledge sharing in organizations as a sub-institutional process

Up until now, knowledge sharing in organizations was seen as a sub-institutional process, which occurs in an institutional emptiness. Spontaneous transactions among actors in the exchange process are not subjected to any institutional pressure and exchange happens in a “pure form” (mutual help, problem-solving or mutual attraction among employees). To understand this process we will look at the process of social exchange in greater detail.

In an organization, with its hierarchical structure, a tendency to withhold information exists. But on the other hand, an organization is not just a sum of individuals who want to keep important information to themselves. In an organization, a lot of work constellations, groups and teams exist, forming a second tendency to inform and to keep other members of the group in the loop. Shared meanings for preserving common themes, shared definitions of reality, synchronisation of values and goals, all these processes demand information sharing.

A micro interactional space among organizational members and groups exists where information and knowledge are a source of exchange. There is a lot of information in free exchange. Small efforts and a few costs are demanded to acquire this information. But certain information, which demands greater effort and higher costs to obtain, is under strict control of its holder. Important, high-value sources exist, which are under protection of their bearer. This is self-protection behaviour of an individual. The actor retains inner domains for his autonomous use (Goffman, 2009). The borders of protected domains are under the supervision of their owner, since they are important for keeping good exchange conditions in the future. Actors exert constant efforts to maintain reciprocity and stable conditions during the exchange. Employees of an organization do not share knowledge because they do not want to accept an inferior exchange standard. Successfulness in exchange is connected with favourable exchange outcomes. In order to establish such circumstances, the organization has to design a HRM policy that will ensure better reward outcomes for employees. If employees understand that they can enter in a valuable exchange process, they will do so.

Homans (1961) revealed one of the basic secrets of human exchange. Namely, actors are prepared to enter into an exchange process under the following terms:

1. Everyone has to have something that others do not have, but she/he needs;
2. They change approximately the same values;
3. Everybody has to get more than she/he gives, otherwise the exchange would be meaningless and would not occur.

Thibaut and Kelley (1959) argued that actors in an exchange process will orient themselves on the basis of an expected ratio between costs and rewards. They designed a matrix of behavioural chain for the dyadic situation (A and B actor).

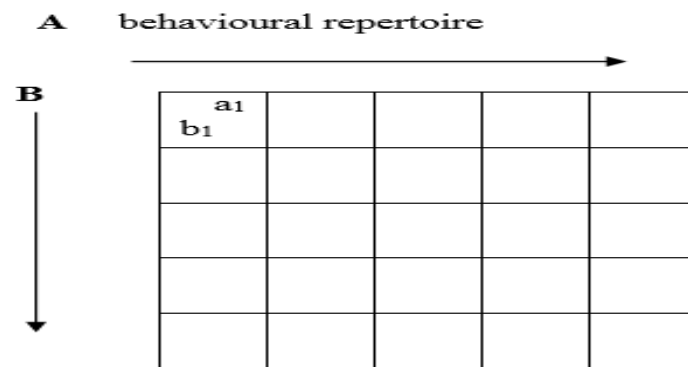


Figure 4. Thibaut and Kelley (1959) matrix of expected rewards and costs:

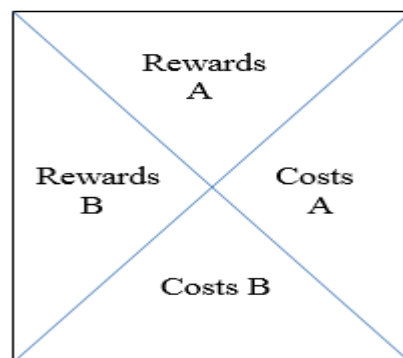


Figure 5. Each cell of a matrix has a specific relation between rewards and costs for actor A and B:

The behavioural chain of both actors (A and B) is selective and changeable, depending on expected rewards and costs. Many outcomes are possible. The matrix shows how outcomes can change with regard to different behavioural patterns of each actor. For example, information given to the other can be connected with smaller or bigger costs in time or effort, but it is also connected with high respect, honour and commitment of the information receiver. For example, if the costs for actor A are 4 and rewards are 6, than the total positive outcome for actor A is 2. On the other side, if for actor B the information given is very valuable and he strongly depends on it, the reward for him is 6, but he is not highly subordinate to actor A, so the costs for actor B is just 1, then the total positive outcome for B is 5. This situation can be inserted into the matrix; cell number 1 is a₁b₁ as follows.

Cell no. 1 of the matrix

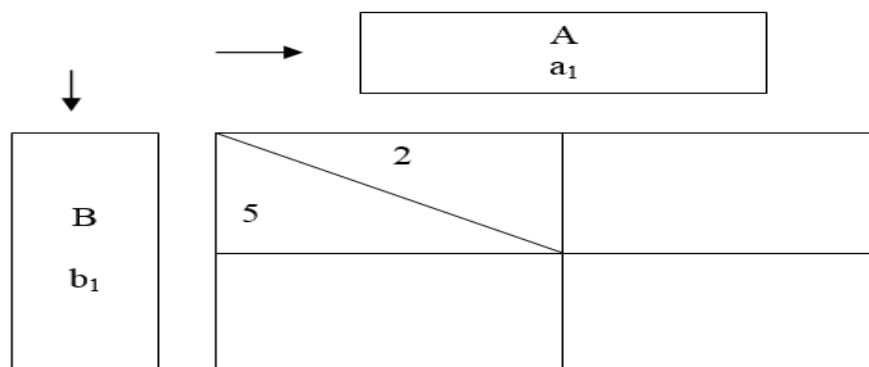


Figure 6. Matrix of rewards

Actor A has in his behavioural repertoire at least two options: to offer information or not, which for her/him means different total outcomes (rewards minus costs); and B can accept or refuse the information as well, depending on her/his calculation.

Thibaut and Kelley (1959) argued that an actor values the outcomes on the basis of two standards which do not fall under economic criteria. The first standard represents the level of attraction within the relationship: for the person the involvement in the interaction could prove more or less satisfactory. They named the standard as “comparison level” CL. The second standard sets the bottom level for the outcomes in the light of an alternative. It is the level where a person makes the decision to either continue or stop the interaction. They named the standard as “comparison level for alternatives” CLalt. So for a person, one relation might not be very satisfactory (below the CL), yet he will not discontinue the interaction. This will occur when the level of dissatisfaction reaches the lowest level in the light of alternatives which are at his disposal (below CLalt). As soon as the outcome drops below the CLalt, the person will break the interaction. For two people, the condition to continue the interaction is that both of them retain the relation between rewards and costs beyond CLalt.

Thibaut and Kelley (1959) argued that valuation of outcomes is connected with his CL, which is a reflection of all his prior outcomes. For a person, an appropriate level of outcomes is expected on the basis of all known past outcomes. Satisfaction with the wage is not only connected to a comparison of all past wages of an employee, but rather to the professional role, education and her/his tenure. An employee is part of hierarchical structure of an organization as well and she/he tends to compare her/himself with others in a company or organization. She/he also compares her/his wage to wages of colleagues, trade union arrangements and so on.

To share knowledge means that all costs and rewards are taken into consideration. But first, conditions to enter the exchange with others have to exist. According to Homans (1961):

1. She/he will not enter the exchange without the existence of a need to do so,
2. If she/he shares, she/he has to receive something valuable for her/him in return,
3. It has to be a favourable exchange with rewarded outcomes.

According to Thibaut and Kelley (1959) she/he will evaluate the outcome by comparing CL and CLalt. Only then will she/he decide to either continue with the exchange process in the future or drop out of it.

4. KNOWLEDGE SHARING IN ORGANIZATIONS AS AN INSTITUTIONAL PROCESS

It is important to mention that besides the dyadic and triadic exchange processes in an organization, indirect exchanges also exist. This form of exchange is an exchange between individuals, groups and organizations, based on values, norms and regulated social relations. Within these relationships, individuals either calculate their costs and rewards or they act spontaneously and retain their presence as long as these relationships have favourable outcomes for them.

“Elementary social behaviour” (Homans, 1961), which means direct social exchange, does not exist separate from institutional exchange processes. The spheres of human behaviour and actions, which are more regulated and institutionally arranged, are not isolated from the rules of exchange. “Normed and institutionalised” does not mean something else, isolated from the exchange process. It is not an alternative to free exchange. Relations on a macro level: (1) between individuals and organizations; (2) among organizations, and (3) between organization and society are still exchange processes, but the exchange is indirect and regulated by rules, which ensure appropriate relations, social control and stable transactions. However, in these relations, new media occur: money, values and norms. On this level, transactions are based not only on mutual trust, attraction and mutual rewards, but

people also act as representatives of their roles determined by normative rules and organizational goals, strategies, rewards paid by an organization, and not merely from the direct exchange process. Exchange processes on this level are more complicated, are given new dimensions and qualities, and are not excluded. Norms and values are the media in social exchange processes as money is in economic transactions. Norms and values stabilize behaviour and determine it in advance. Norms also ensure justice in the exchange process.

A number of authors have concluded that a knowledge sharing supportive organizational culture must be present in organizations for knowledge management activities to succeed (DiTienne et al., 2004). Transgression from micro to macro conditions in the exchange process includes the growing importance of shared values, which also have a mediating role in the process of indirect social exchange. Without knowledge sharing supportive organizational culture values cannot play a mediating role in indirect exchange processes.

Direct and indirect exchange processes have to be understood as mutually intertwined, where individuals act as role holders, bear rules in mind, are in direct or indirect relations, and can calculate their short or long-term advantages. This can be done only because the institutionalization of social life (norms and values) enables a long-term duration of interactive structures among individuals, groups and organizations.

To ensure knowledge sharing processes as a durable and long-lasting orientation of employees, organizations must develop knowledge sharing policies, supported by value orientations, rules and norms. These are specific value standards, which control orientations and interaction among people.

To ensure knowledge sharing and transfer as a durable and lasting process in organizations it is important to solve the problems of:

1. how to retain stability of the exchange process with less costs,
2. how to retain the stability of the comparison level (CL and CLalt) of individuals involved in exchange processes,
3. its predictability, and
4. how to establish consistent coordination based on indirect exchange processes.

Retention of the established order of exchange processes demands its institutionalization. Institutionalization is the first condition of durable exchange processes. Interaction process (knowledge sharing) in an organization should not just be a result of the contingent direct mutual exchange amongst individuals, but rather should become a part of the existing structure of values and norms, which last as a complex of established conditions of actions and mutual transactions. Institutionalized patterns of interaction present the individual with various rewards.

Blau (1964) for example made the classification of rewards obtained in an exchange process which are divided into two groups, spontaneous and calculated. Spontaneous action rewards could be subdivided into intrinsic (attraction) and extrinsic (social acceptability, respect, status), while calculated action rewards could either also be intrinsic (social approval) or extrinsic (material rewards, subordination, support, power). If rewards are lower than expected or there is none at all, individuals will not enter the exchange process or will seek different institutional arrangements. Rewards management for knowledge sharing in an organization has to be seen as holistic, which means that reward strategies are connected to the overall HRM climate in an organization vis-à-vis market expectations for each occupational category. It is obvious why financial rewards alone do not promote knowledge sharing in organizations (Dixon, 2002).

Institutionalized patterns of interaction do not just limit the behaviour of individuals but also frame exchange processes. This includes the CL and CLalt of outcomes among individuals, groups and organizations as well. It means that CL and CLalt are not just results of direct and indirect transactional processes based on mutual attraction and competition for scarce

resources among individuals, but are also determined by institutional processes as well. Individuals on the other hand enter exchange processes based on individual calculations of rewards and costs and continue these exchanges as long as rewards are estimated as appropriate and just.

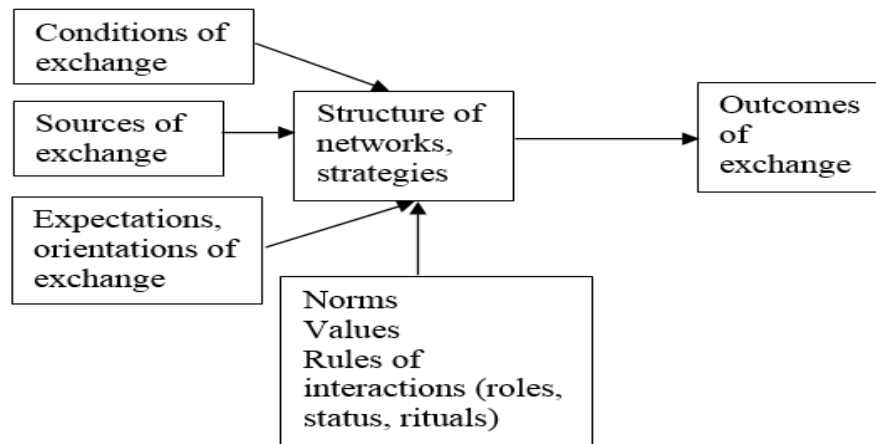


Figure 7. Knowledge sharing in organizations as an institutional process

Table 2. The role of Human Resource Management in the knowledge sharing process

Established conditions for interactions	Structures, processes, technology	Teams, communities of practices, ICT for communication
Coordination	Person, role, body	KMO, HRM
Outcomes CL, CL alt	Intrinsic, extrinsic rewards	Incentive scheme, motivation
Predictability	Forming routines	Meetings, two-way communication, briefing
Norms	Rules when it is obligatory to exchange practices, experiences, views, information	Forms of exchange, Time of exchange
Duration	Institutionalisation	Mentors, socialization, culture, management
Values	Articulation of values, role models, heroes	Code of ethics, statements, managers

Human Resource Management can promote the knowledge sharing process by developing a knowledge sharing culture with designing structure, processes, rules and routines which are directed toward knowledge sharing activities. In addition, Human Resource Management can initiate a process of development values and norms which support knowledge sharing among employees.

5. CONCLUSION

Knowledge sharing among members of an organization, as well as between an organization and its customers, suppliers and alliance partners, greatly facilitates the process of improving the quality of customer service, reducing production cycles, increasing the

cooperation between different departmental units and consolidating the relationships with alliance partners, which thus enhances an organization's efficiency and functionality.

The focus of this study was to identify key factors that affect knowledge sharing among members of an organization. We conceptualized knowledge sharing among organizational members as a social exchange process.

The analysis of a macro structure demands the inclusiveness of more than just one level of a social organization. To analyse the macro structure one has to be aware of its substructures such as groups and individuals. Individual actors, who enter into an indirect social exchange process, have their own motives, needs and preferences besides their common goals and interests. In the case of exchange between groups, this exchange is indirect, but a lot of direct exchange processes take place within it.

A more complex process of knowledge sharing would appear if it were to be understood as an institutionalised activity, regulated by norms, values or other rules. In this respect, Human Resource interventions are the first important step toward the promotion of knowledge sharing in an organization.

REFERENCES

1. Al-Alawi, I. A., Yousif Al-Marzooqi, N., & Fraidoon Mohammed, Y. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
2. Ahmad, N., & Daghfous, A. (2010). Knowledge sharing through inter-organizational knowledge networks: Challenges and opportunities in the United Arab Emirates. *European Business Review*, 22(2), 153-174.
3. Amabile, T. (1997). Motivating creativity in organizations. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
4. Amayah, T.A. (2013). Determinants of knowledge sharing in a public sector organization. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 454-471.
5. Antal, A. B., & Richebé, N. (2009). A passion for giving, a passion for sharing understanding knowledge sharing as gift exchange in academia. *Journal of Management Inquiry*, 18(1), 78.
6. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. In *Research in personnel and human resource management*.
7. Bessant, J. R., & Venables, T. (Eds.). (2008). *Creating wealth from knowledge: meeting the innovation challenge*. Edward Elgar Publishing.
8. Blackler, F. (1995). Knowledge, knowledge work and organizations: An overview and interpretation. *Organization Studies*, 16(6), 1021-1046.
9. Blankenship, S. S., & Ruona, W. (2009). Exploring knowledge sharing in social structures: Potential contributions to an overall knowledge management strategy. *Advances in Developing Human Resources*, 11(3), 290-306.
10. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
11. Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2001). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Pacis 2001 proceedings*, 78.
12. Bollinger, A. S., & Smith, R. D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 8-18.
13. Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
14. Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.

15. Chennamaneni, A., Teng, J. T., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1097-1115.
16. Cook, L., & Cook, J. (2004). Promoting organizational knowledge sharing. *Innovations of knowledge management*. Eds. Montano, B. IRM Press, Hershey.
17. Cunha, M., Morgado, A., & Brewster, C. (2003). Market forces, strategic management, HRM practices and organizational performance, A model based in a European sample. *Management Research*, 1(1), 79-91.
18. Darroch, J. (2003). Developing a measure of knowledge management behaviors and practices. *Journal of knowledge management*, 7(5), 41-54.
19. DeTienne, K. B., Dyer, G., Hoopes, C., & Harris, S. (2004). Toward a model of effective knowledge management and directions for future research: Culture, leadership, and CKOs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 26-43.
20. Dixon, N. M. (2000). *Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know*. Harvard Business Press.
21. Etzioni, A. (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations, Revised and Enlarged Edition*. The Free Press, New York.
22. Goffman, E. (2009). *Relations in public*. Transaction Publishers.
23. Hislop, D. (2003). Linking human resource management and knowledge management via commitment: A review and research agenda. *Employee Relations*, 25(2), 182-202.
24. Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. Hacourt, Brace & World Inc.
25. Huang, Q., Davison, R. M., & Gu, J. (2011). The impact of trust, guanxi orientation and face on the intention of Chinese employees and managers to engage in peer-to-peer tacit and explicit knowledge sharing. *Information Systems Journal*, 21(6), 557-577.
26. Lam, A. (2000). Tacit knowledge, organizational learning and societal institutions: an integrated framework. *Organization studies*, 21(3), 487-513.
27. Lam, A., & Lambermont-Ford, J. P. (2010). Knowledge sharing in organisational contexts: a motivation-based perspective. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 51-66.
28. Ma, Z., Huang, Y., Wu, J., Dong, W., & Qi, L. (2014). What matters for knowledge sharing in collectivistic cultures? Empirical evidence from China. *Journal of Knowledge Management*, 18(5), 1004-1019.
29. Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 478-490.
30. Mesner Andolšek, D., & Andolšek, S. (2011). Knowledge Sharing Through Social Exchange Theory Perspective. *Organizacija*, 44(4), 140-152.
31. Michailova, S., & Husted, K. (2003). Knowledge-sharing hostility in Russian firms. *California management review*, 45(3), 59-77.
32. Minbaeva, D. B. (2005). HRM practices and MNC knowledge transfer. *Personnel Review*, 34(1), 125-144.
33. Nikandrou, I., Apospori, E., Panayotopoulou, L., Stavrou, E. T., & Papalexandris, N. (2008). Training and firm performance in Europe: the impact of national and organizational characteristics. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(11), 2057-2078.
34. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
35. Novak, R., Roblek, V., & Devetak, G. (2013). Relation between Knowledge Management and Turnover in Slovenian Micro and Small Start-Up Organisations. *Organizacija*, 46(3), 99

36. Oltra, V. (2005). Knowledge management effectiveness factors: the role of HRM. *Journal of Knowledge Management*, 9(4), 70-86.
37. Reyes Villamizar M. M., & Castañeda Zapata, D. I. (2014). Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers. *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64-75.
38. Rhodes, J., Hung, R., Lok, P., Ya-Hui Lien, B., & Wu, C. M. (2008). Factors influencing organizational knowledge transfer: implication for corporate performance. *Journal of knowledge management*, 12(3), 84-100.
39. Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of knowledge management*, 9(3), 18-35.
40. Ruggles, R. (1998). The state of the notion. *California management review*, 40(3), 80
41. Seng Veng, C., Zannes, E., & Wayne Pace, R. (2002). The contributions of knowledge management to workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 14(4), 138-147.
42. Sharma, B. P., & Singh, M. D. (2012). Knowledge sharing barriers: An approach of interpretive structural modeling. *IUP Journal of Knowledge Management*, 10(3), 35.
43. Sharratt, M., & Usoro, A. (2003). Understanding knowledge-sharing in online communities of practice. *Electronic Journal on Knowledge Management*, 1(2), 187
44. Sveiby, E.K. (2007). Disabling the context for knowledge work: the role of managers' behaviours. *Management Decision*, 45(10), 1636-1655.
45. Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*, Wiley & Sons Inc., New York.
46. Van Wijk, R., Jansen, J. J., & Lyles, M. A. (2008). Inter-and intra-organizational knowledge transfer: a meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences. *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853.
47. Wilkesmann, U., Wilkesmann, M., & Virgillito, A. (2009). The absence of cooperation is not necessarily defection: Structural and motivational constraints of knowledge transfer in a social dilemma situation. *Organization Studies*, 30(10), 1141
48. Witherspoon, C. L., Bergner, J., Cockrell, C., & Stone, D. N. (2013). Antecedents of organizational knowledge sharing: a meta-analysis and critique. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 250-277.
49. Yang, C., & Chen, L. C. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior?. *Journal of Information Science*, 33(1), 95-109

СЪСТОЯНИЕ И КОНФЛИКТИ ПРИ ДИСТАНЦИОННОТО ОБУЧЕНИЕ ПО ДАНЪЧЕН КОНТРОЛ

проф. д-р Емилиян Тананеев

доц. д-р Пепа Стойкова

Стопанска академия "Д. А. Ценов", Свищов

STATE CONFLICTS AND DISTANCE LEARNING IN TAX CONTROL

Emiliyan Tananeev

Peпа Stoykova

ABSTRACT: Investigates the subjective and objective circumstances affecting the condition, accessibility and quality of distance learning in tax control. The challenges leading to conflicts related to choosing the master's program; personal or non-self-solving online tests; motivation for choosing a topic for a thesis; the possibility of effective control over the preparation of inclusiveness; the level of awareness; honesty in the use of foreign copyright and others. Discussed are issues related to the accessibility of information, financial, technical, temporal, intellectual and other resources.

JEL M42, K22, G28, H39

KEYWORDS: distance learning, tax control, subjective and objective circumstances, plagiarism

Въведение

Дистанционното обучение по данъчен контрол се основава на базовите изисквания към съвременните дигитални форми на обучение и специфичните изисквания към съдържанието на учебния материал. Обхвата и структурата на учебното съдържание са определени от особеностите на контрола върху данъчно-облагателния процес. Редица субективни и обективни обстоятелства, въздействат върху състоянието, достъпността и качеството на дистанционното обучение по данъчен контрол. Съществуват предизвикателства, които водят до конфликти, някои от тях, свързани с: избора на магистърска програма; личното или несамостоятелното решаване на он-лайн тестове; мотивацията за избор на тема за дипломна работа; възможността за ефективен контрол върху обхватността на подготовката; степента на информираност; коректността при ползване на чуждо авторско право и др. На контрол и регулиране подлежат процесите, в които се генерират проблеми, свързани с достъпността и справедливото ползване на информационен, финансов, технически, времеви, интелектуален и друг ресурс.

В общ смисъл, върху дистанционното обучение по данъчен контрол, оказват влияние обстоятелства, които могат да бъдат обособени на субективни и обективни.

ПЪРВА ЧАСТ. Субективни обстоятелства, въздействащи върху дистанционното обучение по данъчен контрол

Невинаги реакциите на обучаваните в дистанционна форма по данъчен контрол са адекватни на конкретните обстоятелства и перспективи за усвояване на знания. В подобна сравнително непозната и сложна ситуация реакциите на обучаването в сферата на данъчно-облагателния процес и контрол, са пречупени от собствените разбирания, интереси, възможности, събрана информация за качеството на обучение, финансови преценки, субективна оценка за предимствата пред останалите форми за обучение и др. рационални и ирационални въздействия, наблюдения и внушения.

Един от основните фактори, който определя основната мотивация за предпочитане на дистанционната форма на обучение по данъчен контрол е *стандартно мислене*. Подходите за възприемане, осъзнаване, анализиране и вземане на най-правилно решение са схематични и еднотипни. Това ограничава обективния поглед за полезността и реалните ползи от дистанционната форма за обучението. Обикновено е водещо добре познатото желание за малки затруднения от техническо,

финансово и дори интелектуално естество. Не е без значение и възможността, за ограничаване на стресовите ситуации, в процеса на самото възприемане на учебния материал, и дори ползването на помощ и съдействие, при решаването на някои казуси в процеса на обучение.

Съобразно съвременните изисквания и особеностите на икономическата ситуация, специализираната информация по данъчен контрол, която се предоставя посредством дистанционната форма на обучение, трябва да отговаря на някои принципни изисквания. Същите следва да са съобразени с определени качествени и количествени директиви:

Първо. *Предварително систематизираната научна и практическа информация за методиката и документирането на оказваното контролно въздействие, да съответства на преките потребности от необходими знания и подходи за оказване на резултативен данъчен контрол.*

Второ. *Да бъдат задоволени, в предварително програмирана степен, изискванията за обратна връзка с обучаваните.*

Трето. *Учебната материя по данъчен контрол да е обусловена, релевантна и отговаряща на качествените характеристики за навременност, адекватност, актуалност и оперативност.*

Компетентността, която получават обучаваните в хода на своето следване, се приема за един от най-важните ресурси на всяко учебно звено или структура. Тя е реалният, личностен основен капитал и е с подчертано предимство в условията на конкуренция. Това има и друго измерение, което поставя допълнителни задължения и отговорности пред обучаващата институция.

Проблем, който чака все още своето пълно решение, е: правилното планиране на учебния материал по отделните направления на контролното въздействие. Трудни за отговор са и въпросите, имащи отношение към финансовото, материалното, организационното, техническото, кадровото и друго обезпечение на учебния процес. Обучението по данъчен контрол трябва да осигури високо качество на предлагания за реализация образователен продукт и да осигури наличието на компетентност на всички нива.

Определен интерес представляват конкретните очаквания, от страна на самите обучавани по данъчен контрол, за преките резултати от прилаганата дистанционната форма.

Основните параметри за модерно, качествено и резултативно обучение на специалисти в тази област на контрола, могат да бъдат дефинирани в следните направления:

- **обучението да отговаря в пълна степен на промените на действащите в момента нормативни изисквания за оказване на адекватно, резултативно и изпреварващо контролно въздействие.** Основателно, това е обвързано с усъвършенствания в разработените и сега действащите учебни програми, преструктуриране и оптимизиране на отделните направления по данъчен контрол така, че да бъдат адекватни на новите изисквания за теоретическо и практическо обучение;
- **обучението да е текущо обвързано с особеностите на конкретните обекти, подлежащи на контрол.** Оптимална продължителност,

жизненост и устойчивост на предлаганите знания и умения. Бързите и резки промени в процеса на обучение, най-често провокирани от конюнктурни и невинаги съобразени с конкретната действителност желаниа, водят до „разклащане” на вече проверени и ефикасно действащи подходи.

В очакванията при обучението на специалисти с висша квалификация в сферата на данъчния контрол се отчита и възможността за формиране на определени качества. Същите се степенуват, съобразно своята значимост, в следната последователност:

- **субективни качества.** В обхвата им попадат: умението да се ръководят определени контролни процеси и дейности; способността за съвместна работа с други контролни субекти; организираност и комуникативност; формиране и развитие на уменията за разрешаване на междуличностни, професионални и други проблеми по време на оказваното контролно въздействие; формиране на навици за управление на индивидуалната работа и др.
- **технически качества.** Те се изразяват в способността за ползване на придобитите специални знания, техники и ресурси, при осъществяването на отделните проверки и ревизии. В процеса на обучение, трябва да се формират конкретни професионални умения, посредством които бързо и качествено, да се изпълнят поставените задачи. Ползвайки достиженията на техниката и прилежащите ѝ хардуерни и софтуерни възможности, специалистът по контрол, трябва да може да съчетава текстообработката с графично, таблично, фигурално и друго оформление на данните, съобразно стиловите изисквания към обработваната специализирана информация.
- **интелектуални качества.** Полагат се усилия култивиращи способности, позволяващи да се види общата картина, сложността на цялата организация и как се сглобяват и функционират отделните съставни части на един контролен процес. Определящото при интелектуалните умения са: стратегическото мислене, предприемчивостта, иновативността, гъвкавостта и адаптивността към всяка ситуация в проверяваните обекти.

ВТОРА ЧАСТ. Обективни обстоятелства, въздействащи върху дистанционното обучение по данъчен контрол.

1. Предизвикателства, свързани с **он-лайн тестовете**:
 - ✓ **Обхват** на подготовката. Тестовете трябва да обхващат комплексно, препоръчаният материал, съдържащ се в основните учебници и учебни пособия. За улеснение на студентите и за стимулирането им, чрез високо оценяване на резултатите от положените усилия, е възможно да бъдат включени такива въпроси, които не изискват специализирана подготовка. В тези случаи, конфликт между

обучаващи и обучаеми няма. Потенциален (не рядко и реален) конфликт има между завършили обучението си и работодателите им. Индиректно, този процес се отразява на мнението на работодателите за обучаващите;

- ✓ Степен на *информираност*. Умение на обучаващият екип е отговорността да предадат по достъпен, но и на високо специализирано ниво начин, основният обем и вид знания, необходими за решаване на он-лайн тестовете;
- ✓ Ползване на *чужди знания*, чрез предоставяне на *интернет достъп* до студентския профил и нарушаване на *авторското право*. Фактът, че студентите могат да изберат времето и мястото, от което да се свържат с обучителната платформа и липсата на контрол върху идентификацията са предпоставки в полза на възможността да бъдат ползвани знанията на лица, които не са в качеството на изпитвани обучаеми.

2. Предизвикателства, свързани с **дипломната работа**:

- ✓ избор на *тема*. За обучаемите той се определя, както от възможностите за бъдещо професионално приложение, така и от достъпа до теоретична и практическа специализирана информация. В някои случаи изборът на тема се определя от достъпа до готова, вече защитена в предходен период същата или подобна тема. Това е предпоставка за конфликт, който се решава чрез перманентното обновяване на предоставяните теми и спазване на „санитарен минимум“ от време (период), в който вече избрана тема, не се предоставя за избор;
- ✓ *авторство* на изложението. Към настоящият момент, това е един от големите проблеми в подготовката на студенти, не само в магистърското обучение. Нарушенията се извършват по две основни направления. Първото е чрез ползване на вече създадени произведения от други автори, представяйки ги за собствено авторство. Второто е при възлагане на физическо лице или колектив от автори, да напишат дипломна работа по съответна тема;
- ✓ разнообразие на ползваните теоретични *източници*. Обичайна практика е дипломантите да ползват основно учебници, монографии, студии, статии, доклади от преподавателите, които биха били научни ръководители или рецензенти. Еднообразието в ползваните теоретични източници ограничава възможностите за комплексно обхващане на изследваната проблематика;
- ✓ *практическа полезност* на тематиката. Полезността на разработваната проблематика е както за повишаване нивото на специализирано познание на студента, така и в установяване хипотезите и версиите за решаването на практически проблем, а също и за развитие на взаимодействието между теоретичен и практически аспект. Плагиатстването при изпълнение на

тематичното задание не покрива посочените аспекти на полезността. Изготвянето на магистърски проект от дипломанта (при помощта на научния му ръководител), трябва да е инвестиция в по-доброто му бъдеще, а с увеличаване на оценяваните знания (за конкретен проблем), се цели и постигането на полезност в професионалната реализация. С представянето на дипломна работа, разработена от друг автор се постига финансиране на неправомерна дейност и получаване на незаслужена оценка, респективно диплома за завършена ОКС „магистър“. Това противоречи на основен правен принцип, съобразно който „никой не може да черпи права от неправомерното си поведение“.

3. Предизвикателства, свързани с **тематиката на магистърската програма**:

- ✓ Избор на *наименование на магистърската програма*. Съдържанието на тематичните компоненти в наименованието на магистърските програми е от съществено значение. От една страна е значимостта на обявените категории и степента им на еднопосочност. Близки по своя обхват направления, предоставят възможност да се обогати практиката със специалисти, които притежават компетентност не само в традиционно наложените професии, като: контролор, инспектор, одитор, а така също и в направленията: мониторинг, надзор, диагностика, експертизи и др. От друга страна е възможно наименованието на магистърската програма да изглежда атрактивно, но да няма практическо приложение. В тези случаи се търси вниманието на избиращите бъдещото си обучение студенти, в съответствие с модните към момента категории. Наблюдават се съчетания на икономически тематики с право, психология, етика и др. Опасността е в получаването на повърхностни познания, за две или повече области, които са многообхватни при самостоятелно изучаване;
- ✓ Избор на *дисциплините, които се включват* в основния и допълнителния модул. Възможно е да бъдат избирани магистърски програми, които съдържат дисциплини при преподаватели със занижени критерии при оценяване подготовка и знанията на обучаемите. Наблюдават се несъответствия между обявени в наименованието направления на магистърската програма и вида на включените дисциплини. В някои случаи има дебалансираност на едно от обявените направления, спрямо друго от тях. Включват се дисциплини, които са в зависимост от профила на преподавателя в магистърската програма, а не от потребностите на практиката или интересите на студента.

В заключение, може да се обобщи, че дистанционното обучение по данъчен контрол е полезно, необходимо и иновативно, предоставяйки възможност за ползване

достиганията на съвременните технологични съоръжения. Предимствата са свързани, основно с достъпността при отдалеченост на обучаеми от обучаващи; бързина на комуникацията; своевременно актуализиране, съобразно промените в нормативната база и др. Съществуват, обаче редица усложнения, проблеми и нерешени въпроси, които предстои да бъдат решени. Бъдещите усилия могат да бъдат насочени към селектиране на учебното съдържание, така че общите знания по съответната дисциплина, да бъдат персонализирано насочени към потребностите на конкретния обучаващ се студент.

ЛИТЕРАТУРА

1. Данъчно-осигурителен процесуален кодекс
2. Закон за авторското право и сродните му права
3. Закон за висшето образование
4. Закон за достъп до обществена информация
5. Закон за задълженията и договорите
6. Закон за Националната агенция за приходите (НАП)
7. Търговски закон

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЕН АНАЛИЗ НА ДИСТАНЦИОННОТО ОБУЧЕНИЕ КАТО ИНФОРМАЦИОННО –КОМУНИКАЦИОННА СИСТЕМА

ас. д-р Калина Стефанова

МУ - София, Филиал "Проф. д-р Иван Мутев", Враца

STRUCTURAL-FUNCTIONAL ANALYSIS OF DISTANCE LEARNING AS INFORMATION SYSTEM – KOMUNIKATSIONNA

Kalina Stefanova

ABSTRACT: In a rapidly evolving scientific - technical revolution and the formation of information society placed qualitatively new requirements to optimize the learning process. Implementation and more efficient use of innovative approaches in the learning process and the dynamic development and success, who won ICT give equal opportunities for electronic dialogue between teachers and students. Therefore, in this paper we set ourselves the task in theoretical metodologichen- informative aspect to attempt to implement systematic approach and structural - functional analysis in distance learning.

KEYWORDS: distance learning, teacher, student, systematic approach structurally functional analysis

В условията на бързо развиващата се научно –техническа революция и формирането на така нареченото „информационно общество“ се поставят качествено нови изисквания за оптимизиране процеса на обучение.

Въвеждането и по-ефективното използване на иновативни подходи в учебния процес, както и динамичното развитие и успехите, които завюваха информационните и комуникационни технологии, дават равни възможности за електронен диалог между преподаватели и студенти.

В резултат на тази нова образователна услуга, създаването на платформи с мултимедии образователни продукти за персонализирано обучение, ще улесни и подобри от една страна достъпа до електронните модули и от друга създава възможност за индивидуална работа (активно участие на студента в процеса да възпроизвежда знания) и самоподготовка.

Ето защо в настоящата разработка си поставихме за задача в теоретико-методологичен информационен аспект да направим опит да се приложи системния подход и структурно –функционалния анализ на дистанционното обучение.

В този контекст ефективността на управлението на системата „преподавател-студент“ създава реални предпоставки и се превръща в значим фактор за развитие, влияещ върху функционалните взаимодействия на основните елементи в учебната общност.

Това представлява ключов управленски инструмент за протичащите процеси и постигането на по-качествено обучение.

В този ред на мисли ролята и значението на системния подход очертава полето, в чиито рамки може да се изследва научно, целенасочено и обективно провежданото дистанционно обучение.

Основание за това ни дава факта, че способността на човека, респективно преподавателя и студента да получават, съхраняват и предават информация и ги позиционира като основни звена в една биосоциална самоорганизирана система, в която преподавателя като източник на информация и студента като получател и потребител в системата, осъществяват непрекъснат обмен на учебна информация. Нейният дизайн в онлайн формат представлява обучаващ обект, който като мултимедийно средство представя базови определения и дефиниции под формата на текстове, схеми, диаграми и друго учебно съдържание.

В този смисъл архитектурата на информационна - комуникационната система може да се представи, включвайки следните компоненти.

Първата характеристика на информационната структура - „информационно перцептивния вход“ осъществява възприемане и пропускане на информация чрез сетивните органи - зрение и слух. В тази връзка входната информация се формира като обем на възприета информация от студента. Безспорно значение за това има и оказва пропускателната способност на зрително-двигателната система, която според различни автори (Muller, Fitz, Ломов и др.) варира оптимално от 30 до 55 bit/s .

Втората операция характеризираща процеса на съхранение, анализ и оценка на информацията се отнася най-вече до количеството преработена информация и скоростта на информационния поток.

Установено е, че оптималната скорост на информационния поток се намира в границите от 1,2 до 5,5 bit/s. Увеличаването и над 5,5 води до грешки при преработването на информацията, а намаляването и под 1,2 до отслабване вниманието на човека.

Третото звено „информационно-ефекторния изход“ осъществява предаване на информацията чрез сфери за действия, каквито са моторните функции.

Съществена роля за успешното функциониране на системата играе обратната връзка явяваща се външен механизъм за нейното регулиране.

Н. Винер характеризира обратната връзка като „свойство позволяващо да се регулира бъдещето поведение чрез минало изпълнение на действия, формирайки четвъртото звено на информационната структура.

Така чрез информацията, която студента получава отново от преподавателя за повторен анализ (в случай на погрешен отговор), той получава възможност да извърши оперативен (динамичен) контрол като преоцени и коригира усвоените знания. Тази „взаимна информация“ между преподавателя и студента се превръща в един от важните параметри характеризиращи дистанционното обучение, а така наречената „обратна информация“ може да се формулира като „контролно-корекционна“.

Всичко по – горе визирано ни дава основание да приемем изходната информация (усвоените от студента знания) като функция на входната информация (преподадените от преподавателя знания). Следователно изходната информация ще зависи от количеството информация, възприета и пропусната през „входа“ , т.е учебния материал усвоен от студента, ще зависи от това какво той е наблюдавал, възприел и осмислил.

Разглеждайки електронния диалог между преподавателя и студента може да се определят 2 типа функции: „осведомително- формираща от страна на преподавателя и „възприемащо-познавателна“ от студента. В единството им като един екип, това взаимодействие не трябва да се свежда до пасивно участие на студентите , т.е те да се превръщат в механични регистратори на учебния материал. Това изисква студентите да получават по-добри възможности за активно участие и мотивирана поведенческа готовност да формулират, обясняват, диференцират, обобщават и прилагат получените теоретични знания и практически умения.

Няма съмнение, че насърчаването към „ стюартшип“ дефинират като „ внимателно и отговорно управление“ на дистанционното обучение, дава възможност то да се превърне в съществен стимул за неговото оптимизиране, разглеждано от позиция на структурно- функционалния анализ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анохин П., 1994, Проблеми в моделирането на жизнените процеси и физиология на мозъка, В кн. За същността на живота, 204, 207.
2. Берталанфи Л., 1999, Общая теория систем: критический обзор. В: Исследования по общей теории систем

3. Връбчев Н., Г. Гинчев, 2002, Медицинска информатика, С., 31-33.
4. Добрилова, П., П. Маринова, 2013, Роля на медицинската сестра за подобряване качеството на медицинските услуги в условията на пазарна икономика, X Международна конференция «Съвременният модел на Европейския съюз и мястото на България в него», МВБУ, Бояна, 14-15 юни 2013, 805-809
5. Добрилова П., Златанова Т. 2012, „Обучението на медицинските сестри като гаранция за качество на тяхната дейност“, Девета международна конференция „Предизвикателства пред съвременната икономика“, София, 1309-1318
6. Ешби Р., У. Росс, 2001, Общая теория систем как новая научная дисциплина.
7. Парин В., Р. Баевски, 1991, Въведение в медицинската кибернетика, 135-137.
8. Развитие на електронни форми на дистанционно обучение в системата на висшето образование. Наръчник за електронно обучение, С., 2014.
9. Съев Ст., 2008, Място на електронния диалог в базирания на комуналния конструктивизъм дизайн на университетския курс, между традицията и новите реалности, С., Унив. Изд. „Св. Кл. Охридски“, 330- 337.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ДИСТАНЦИОННОТО ОБУЧЕНИЕ И ПРЕОДОЛЯВАНЕТО ИМ В ПАРТНЬОРСТВО

преподавател Емилија Маркова
Колеж за работническо обучение, София

CHALLENGES FOR DISTANCE LEARNING AND OVERCOMING THEM IN PARTNERSHIP

Emiliya Markova

ABSTRACT: The report justifies the vision of the College for employee training, c. Sofia in implementing of the Distance learning with a focus on strengthening its role in the professional training. Discussed the possibilities of the partnership and dialogue between educational institutions and business environments for the better quality of ongoing distance learning and promised arias of search of the common solutions. Tracked effective cooperation between social partners in some European countries in building of sectoral funds for training.

KEYWORDS: Distance learning, professional training, students, trainers, platform, partnership, dialogue, government, business, sectoral funds for training

От началото на 2016 г. голямото семейство на дистанционното обучение в страната се увеличи с още един субект – Колежът за работническо обучение, гр. София, който разработи и вече е на разположение неговата нова интернет базирана платформа за дистанционно обучение. Опитът, придобит от кореспондентското обучение, провеждано съвместно с ВШСКО „ОКОМ“ гр. София, се трансформира и днес правим първите стъпки в прилагането на новата модерна образователна култура на дистанционното обучение. Вярно е, че дистанционното обучение е най-популярно сред студентите – бакалавърска и магистърска степен. Но нашият стремеж е да отговорим адекватно на стремителното развитие на информационните и комуникационни технологии, промените в организацията на труда и засилващата се конкуренция вследствие на глобализацията, изискващи не само по-високо и качествено образование, а и непрекъснато повишаване на квалификацията и преквалификация на всяко работно място в рамките на целия трудов живот. Предизвикателството на пространственото разстояние между обучаващи и обучаеми и използването на дигитални медии и други най-нови технически средства и технологии при осъществяване на педагогическия процес, ще заема все по-важно място в повишаване на качеството на работната сила, а от там и за нейната пригодност за заетост, адаптивност, производителност и самочувствие. В този смисъл ще се разширява мястото на дистанционното обучение при продължаващото обучение - фирмено обучение, обучение на възрастни хора, обучение на други целеви групи продиктувано от личен интерес, което да носи удовлетворение, на пропусналите възможност за редовно обучение и т.н. Всичко това ще **засилва ролята на дистанционното обучение при осъществяване на професионалното обучение.**

Кои са най-важните характеристики и рискове на съвременната среда, в която ние въвеждаме дистанционното обучение и предстои да го развиваме и утвърждаваме?

- Демографската криза и силните миграционни процеси са сред основните фактори за налагащата се у нас тенденция на отрицателен ръст на работната сила. Все по-често страната напускат предимно млади хора с образование и степен на професионална квалификация, които са необходими за просперитета на националната икономика.
- На всички нива все по-силно става несъответствието между наличното образование и квалификация на работната сила и търсенето на трудовия пазар - вътрешно-фирмен, местен, регионален, национален пазар на труда.

- Налице е демотивация за повишаване на квалификацията – от страна на индивида поради липса на признание и стимули, както и на възможности за кариерно развитие, и от страна на работодателите поради финансови съображения.
- Наблюдаваме загуба на брутен вътрешен продукт поради неизползване на инвестициите (индивидуални и обществени) направени в сферата на образованието и обучението, включително за завършване на висше образование. Освен това, работната сила, която няма възможност да работи по придобитата професия и специалност, се деквалифицира, а за страната възвращаемостта на инвестицията е значително по-ниска от очакваната.
- Като че ли все по-голяма част от обществото ни преосмисля вековната ценност и традиция на българина да се дава приоритет на образованието и на знанието.

Съобразявайки се с тези фактори, ще обрисувам някои **ключови качества от изграждания дизайн на дистанционното обучение в Колежа за работническо обучение** (ползваме Moodle Description), които според нас интегрират възможностите за повишаване и надграждане на образованието, търсената квалификация или преквалификация и компетенции.

- Обучението е базирано на използването на най-нови ИТ, чрез които се осъществява комуникацията между обучаващи и обучавани.
- Гъвкавост на провеждане на учебния процес. Проявява се по отношение на избора на трите основни критерия – време, място и темп, право на който имат и двете страни: както обучаващи, така и обучавани.
- Не е необходимо съставянето на цяла учебна група. Напротив, възможно е обучение на отделни участници, при това те могат да бъдат от различни краища на страната и което е особено важно – и от по-малките населени места, с което безспорно се улеснява процесът на повишаване на образованието и/или квалификацията на работната сила.
- Лесният достъп до дистанционното обучение (достатъчен е само 1 компютър и интернет връзка) го прави привлекателен.
- Паралелност на обучението, което може да се съчетава с изпълнението на задачите и професионалната дейност на лицето.
- Възможности за прилагане на Аз- концепцията за учене и ефективност – отчитане на индивидуалния стил и качества на учащите се, защото всеки учи по различен начин, има своя жизнена организация, свои цели, искания, стимули и т.н. Акцентирайки върху индивидуалния подход, трябва да се подчертае и значението на обратната връзка с потребителя
- Реална е възможността за включване на по-голям брой обучаеми, с което да се постигне по-висока икономическата ефективност от обучението.
- Гарантира се активно социално включване (социализация) на обучаемите лица.

Имайки предвид изложеното, амбицията на Колежа за работническо обучение е чрез изграждането на дистанционно обучение да предложим обучение не от традиционен тип, но което може да доведе до обогатяване на съдържанието на труда и неговата по-висока производителност и заедно с това - повишаване на удовлетвореността и социалния статус на работниците и служителите и особено на младите хора. В тази връзка, провокираща е идеята **чрез дистанционното обучение на база разширяване на сътрудничеството и формите на социален диалог с**

работодателите да инвестираме в знания и умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати и подобряване на качеството на труд и живот.

Безспорен акцент в подготвителния етап на изготвянето на платформата за дистанционно обучение при нас получи **разработката на учебните материали** за предлаганите курсове за обучение и поставянето и на интернет страницата за дистанционно обучение на Колежа (www.wetco.knsb-bg.org). Стартът бе с 6 курса за обучение по ключови компетенции, а именно: „Управление на времето“, „Лидерство“, „Управление на конфликти“, „Работа в екип“, „Европейска интеграция“ и „Институции на ЕС“. Предстои адаптиране за целите на дистанционното обучение на учебни програми, съобразени със съответните държавни образователни стандарти за придобиване на професионална квалификация по 12 специалности, в ход е разработката и на още 11 обучения по ключови компетентности, на езикови курсове, както и на обучения по индустриални отношения.

Всеки курс дистанционно обучение е разработен в три модула:

- а) теоретична част,
- б) РР-презентация и
- в) тест.

Тези материали са налични на електронната платформа и могат да се ползват от всеки записал се потребител за конкретен курс. При съставянето на всяка една учебна програма стремежът ни бе те да отчитат и възможното равнище на подготовка и капацитет на подлежащите на обучение, както и спецификата на работната среда и условията на труд. На всеки записал се курсист своевременно се създава потребителско име и парола за достъп до платформата и след влизането, той може да се запознае с описанието на курса и наличната информация за него. Освен това, всеки обучаем има възможност да създаде свой профил с лична информация, интереси и други характеристики. От гледна точка на полезност и комуникации, на разположение е форум. За осъществяване на контрол и проверка, достъп до платформата има Агенция по заетостта.

Началният етап в който се намираме и с цел повишаване качеството на процеса на дистанционно обучение и инвестиране в професионалното обучение, ни карат да търсим **пресечните полета на диалог и партньорство на учебни заведения и бизнес-среди**. Това не е лесна задача, но си струват опитите да се търсят и намират общи иновативни решения, при които усвояването на знания се съчетава с практически фирмени ситуации. Затова, в режим на сътрудничество, важно е да се провокира:

Първо: Установяване на работно взаимодействие за целите на обучението с мениджмънта на различните нива – фирмено, секторно и т.н. Тук са възможни няколко посоки на общи действия: например при определяне на фирмени и/или секторни потребности от дистанционна форма на протичане на обучението и прилагането му в конкретика; при възможен избор на обучителен дистанционен курс от работното място, заради позитивните заряди, които съдържа - лицето не отсъства от работа, по-ефективна е двупосочната комуникация между обучаем и обучаващ, може да се осигури по-голям брой работници и специалисти, които да бъдат обучени, преодолен са бариерите, свързани с времето и мястото на обучение и т.н.

Второ: Разработването на програмите и планове за обучение и тяхното съдържание също може да бъде разширявано и/или обогатявано в контакт с бизнеса, като се отчитат допълнително специфичните изисквания на професията или нейното прилагане. Това би донесло добавена стойност и от гледна точка насочването на обучаемите към развиване на качества и умения за ориентиране, оценка и поведение в

конкретни ситуации и за самостоятелно решаване на казуси и проблеми. Ето защо, нашите предварителни нагласи за планиране и определяне съдържанието и проблемните области на всеки един дистанционен курс включват и диалог с браншови работодателски структури и представители на мениджмънта на големи компании.

Трето: Гарантиране на устойчивост при определяне на техническите фактори – напр.: работно време, отпуски, възнаграждение и стимулиране, комуникации и пр., които да са съобразени с индивидуалния профил на обучаемия.

Четвърто: Съдействие при необходимост за осигуряване на конферентни връзки (аудио-, видео) и използване на технически средства и други компоненти, свързани с техническата настройка на платформата за дистанционно обучение.

Пето: Недостигът на финансови средства е въпрос, който традиционно стои особено остро пред образованието и обучението и се пренася върху дистанционната форма на обучение. Промяна в ситуацията може да се търсят в спонсорства, стипендии, средства за модерно обзавеждане, дарителство и т.н. Но мястото на държавата относно прилагането на инструменти със стимулиращ бизнеса характер, като например данъчни и др.п. облекчения все още не е осезаемо.

Шесто: Успешна крачка напред за промяна на ситуацията в страната може да се окаже изграждането на **отраслови и браншови центрове за придобиване, поддържане и повишаване на квалификацията и преквалификацията** на база законово регламентиране дейността на **отраслови и браншови фондове за квалификация и преквалификация**.

В редица европейски страни има натрупан опит в изграждането на подобни секторни фондове за обучение като целеви фондове за финансиране на продължаващо професионално образование и обучение в отделен сектор или група от сектори. Отличителното за тях е, че те се управляват съвместно от работодателите и работниците и служителите и набират финансови средства от законово регламентиран данък и такси, облагане на работните заплати или от секторни споразумения. По данни на Министерството на труда и социалната политика от м. април т.г. в 15 страни-членки на ЕС има добри практики в дейността на изградените секторни фондове за обучение - сред тях са Белгия, Франция, Дания, Великобритания, Холандия, Италия, Полша, и др., като в 8 държави финансирането е на база задължителни вноски върху доходите - Чехия, Гърция, Унгария, Исландия, Ирландия, Норвегия, Полша и Словения.

Проследяване на практиката на развитие на тези фондове в европейските страни дава възможност за определяне на някои силни и слаби страни от обучителния процес, което може да се използва в частност и за развитие и утвърждаване на дистанционната форма на обучение от гледна точка на осигуряване на финансови стимули, организация и координация на учебен процес, избор на целеви групи и пр.

В Ирландия устройството на секторните фондове за обучение е уредено със Закон за националния фонд за обучение (2000 г.) който регламентира задължителни вноски от работодателите в размер на 0,7% от доходите на заетите лица. Набраните средства се използват за широк кръг от дейности за обучение на две категории лица: а) на зети лица и б) на лица, търсещи работа, като например специфично фирмено обучение, секторно обучение, чиракуване, стажуване, програми за обучение за започване на работа за безработни лица.

Функционирането на секторните фондове за обучение в **Белгия** се основава на сключени споразумения между социалните партньори и се управляват съвместно от тях. Финансират се от вноски за социално осигуряване, които се събират от Националната служба за социално осигуряване. В подписано през 1988 г. междусекторно споразумение от организациите на работодателите и на работниците и служителите е определена вноска от 0.18% от brutните заплати на наетите лица за

инициативи, подкрепящи обучението и заетостта, за специфични рискови групи, приоритетно младежи и продължително безработни с проблемна професионална квалификация. В сектори, където няма изградени фондове, вноските се превеждат в Националния фонд за заетост, под шапката на Националната служба за социално осигуряване и варират между 0.10% - 0.60% от brutните заплати на наетите в зависимост от сектора. Има изградени секторни фондове както на областно, така и национално на ниво.

В **Дания** регулирането на секторните фондове за обучение се извършва основно чрез процеса на колективно договаряне. Приносът във фондовете зависи от решението на социалните партньори. Някои от тях събират фиксирана сума на служител на година, в други фирмите внасят определен процент от всяка часова работна заплата на служител годишно. Например, в държавния сектор, колективните споразумения предвиждат вноски в размер на около 0,23% от общите разходи за заплати. Фондовете се управляват от двупартитни бордове, с равен брой представители на работниците и служителите и на работодателите..

Професионалното обучение на заети, а отскоро и на безработни в **Испания** се насърчава от Трипартитна фондация в лицето на Националната служба по заетостта и на социалните партньори. Ръководният орган е генерален съвет, чиито президент винаги е представител на държавната администрация, има и двама вицепрезиденти - представители на работодателите и на синдикатите. Средствата, които управлява Фондацията на национално равнище се предоставят на годишна база през бюджета на службата по заетостта, включен в годишния закон за държавния бюджет. Финансовият ресурс на национално ниво се захранва от два основни източника: а) такса за професионално обучение, плащана от фирми в общата хазна за социална сигурност - тя съставлява около две трети от общата сума. Размерът се определя ежегодно в закона за държавния бюджет - през 2004 г. е 0.35% от brutните заплати на наетите, а през 2005 г. - 0.42% и б) от Европейския социален фонд, който осигурява 22-23% от средствата. Испанските автономни области могат да управляват конкретни действия за обучение в границите на своите региони и затова регионалните правителства могат да допълват фондовете със собствени средства.

Във **Франция** се изграждат двупартитни организации, които събират вноски за професионално обучение. Състоят се от равен брой представители на работодателите и на работниците и служителите, чиито президент най-често е представител на работодателите. Съществуват три типа двупартитни организации: а) секторни, б) на малките и средните предприятия и в) регионални. Задължителните вноски са определени по законов път: 1.6% от средствата за заплати в предприятия с 20 или повече служители, 1.05% за предприятия с 10 до 19 служители и 0.55% за предприятия с по-малко от 10 служители. Предприятия с повече от 20 служители внасят също и 0,2% от средствата за заплати във фонд за обучение, свързан с индивидуален отпуск за обучение. 10% от събраните във фонда средства са за административни разходи, останалите 90% се разпределят за обучение в предприятията. Задължението за обучение може да се изпълни от предприятията след одобрение от двупартитната организация.

Междубраншови съвместни фондове за продължаващо обучение в **Италия** са създадени по нормативен път със Закона за финансите и съответното разрешение от Министерството на труда и социалните политики. Тези фондове представляват асоциации, насърчавани от национално представителните организации на социалните партньори чрез интерконфедерални споразумения. Те финансират обучението в специфични икономически сектори професии и длъжности - селско стопанство, занаятчийство, мениджъри и др. В органите на управление на междубраншовите фондове влизат равен брой представители на работодателите и на работниците и

служителите и включват събрание, съвет на директорите и колегия на одиторите. И в трите структури членовете имат мандат от 3 години с възможност за преизбиране, като в колегията на одиторите се назначават един представител на работодателите, един на работниците и един на министерство на труда. Финансират се със задължителна вноска в Националния институт за социално осигуряване в размер на 0,3% от изплатените заплати в предприятията.

В Холандия секторните фондове за обучение могат да бъдат разделени условно на фондове за обучение и фондове за образование. Финансират се от такси, плащани от отделни предприятия на база брутни заплати на заетите лица. Създават се чрез секторни колективни трудови договори, в които се договаря и размера на таксата, чиито среден размер за 2005 г. е 0,67%. Двата фонда могат да кандидатстват за субсидии по линия на Европейския социален фонд.

Всеки сектор има свой център за знания, финансиран от правителството, но ръководен от представители на социалните партньори от съответния сектор. Фондовете събират, разпределят, контролират и мониторират финансовите ресурси. Държавните образователни фондове са финансирани директно от отговорното министерство (напр. Министерството на здравеопазването, благосъстоянието и спорта финансира фонд в сектора на здравните грижи). В съдържателен план секторните фондове подкрепят различни дейности: обучения, предоставяне на информация, проучвания и изследвания, условия на труд, чиракуване (дуално обучение), финансиране на детски заведения в помощ на работещите родители и др. Характерно е, че те покриват главно преките разходи за обучение, или разходи до максимална сума за всяка година, или процент от разходите за обучение (обикновено между 50-80% от преките разходи), така че от работодателите често се изисква съвместно финансиране.

В началото на 21 век правителството на **Великобритания** установява, че уменията на работниците и служителите изостават в сравнение с ред други индустриални държави и предприема реформи в структурата на индустриалното обучение. Приета е нова стратегия „Умения за бизнеса“, с която през 2002 г. се учредява нов неведомствен публичен орган – Агенция за развитие на секторните умения (APCU), чиято задача е подкрепа на дейността на мрежа от 25 съвета за секторни умения (CCU), като ръководството и (председател и главен изпълнителен директор) се назначават от държавния секретар по образование и умения. Отделният съвет за секторно умение обхваща минимум 500 000 заети и се лицензира за срок от 5 години от държавния секретар в консултация с министрите на Шотландия, Уелс и Северна Ирландия. Той представлява независима организация, ръководена от представител на работодателите в съответния сектор, а в борда за управление има представители на организациите на работниците и служителите. Фондовете подпомагат професионалното образование и обучение и се финансират чрез данъци или налози върху работните заплати. Управляват се съвместно от работодатели и работници и служители и включват представители на всички заинтересовани страни. Изградени са три фонда - два секторни съвета за умения - ConstructionSkills (строителство) и Skillset (филмова индустрия) и Engineering Construction Industry Training Board - ECITB (строително инженерство).

Само ConstructionSkills е одобрил задължителните вноски за обучение. По закон всички фирми от строителния бранш са задължени да се регистрират в ConstructionSkills и ежегодно да бъдат оценявани за вноската (таксата) за обучение, която е в размер на 0,5% от разходите за заплати за преки служители и 1.5% от стойността на всички плащания към подизпълнители. Малките фирми с изплатени годишни възнаграждения на служителите под 73 000 GBP, са освободени от таксата, но участват в кандидатстване за безвъзмездни помощи, консултации и подкрепа.

Системата на Skillset е доброволна - събираната такса от производителите на филми е в размер на 0,5% от производствените разходи за всеки филм, направен в страната, лимитиран до GBP 39 500. От 2008 г.- 2009 г. вноските във фонда стават задължителни, като те се допълват и със средства от националната лотария

ЕСИТВ не е ССУ, тъй като обхватът също е под 500 000 служители, но има лиценз за борд за обучение от Парламента от 1991 г., за да може да използва системата за обучение чрез задължителни вноски. Финансирането се допълва и със средства от заемни фондове на други организации, включително от ЕС. Вноските за обучение са задължителни. Ежегодно на държавния секретар и в парламента се предлагат за одобрение ставки за облагане, обсъдени предварително с работодателите. Размерите на таксите през 2006 г.-2007 г. са: за служителите, работещи главно на производствената площадка на територията на предприятието - 1.5% от общите плащания за труд, при условие че са общо 275 000 или повече GBP в годината, в срок до 5 април и за служителите, работещи извън производствената площадка на предприятието - 0.18%, при условие, че са общо GBP 1 000 000 или повече, платими в същия срок. Интерес представлява съставът на настоятелството на ЕСИТВ - в него влизат представители на: работодателите, на работниците и служителите, на сектора на образованието, на клиентите и т.н.

Когато анализираме предимствата на секторните фондове за обучение, освен гаранциите по финансовото обезпечаване, в по-едър план ще изтъкнем също съсредоточаването на дейността им върху специфични секторни потребности за разлика от обучението в универсалните общи умения, което ограничава конкурентоспособността на обучените лица в дългосрочен план. Безспорно е съдействието им за повишаване на качеството и обема на предлаганото обучение. От значение е възможността за намаляване на неравенствата по отношение на достъпа до обучение на заетите лица. Създават се по-добри условия за реално включване на малките и средни предприятия в дейностите по обучение. Към негативите може да отнесем факта, че някои работодатели възприемат задължителните вноски като допълнителна данъчна тежест, която пречи на конкурентоспособността им, някои усложнени административни механизми и бюрокрация, и др. Но, като цяло, съдържателният диалог и сътрудничеството биха подкрепяли и биха направили по-устойчиво и перспективно развитието и на дистанционното обучение.

Очевидно, подобряването на връзките „училище – фирма” и „университет – фирма”, в режим на доверие, диалог и партньорство може да е от взаимен интерес и да гарантира по-добро качество на продължаващото обучение. То може се превърне във важен ключ за надграждане на наличните и усвояване на нови и значими компетенции, умения и знания, за да се повишава икономическата конкурентоспособност и да се ускорява преодоляването на структурните дефекти на пазара на труда.

ДИСТАНЦИОННОТО ОБУЧЕНИЕ В ЗДРАВНИТЕ УСЛОВИЯ НА СЪВРЕМЕИЕТО – ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВИ

ас. д-р Павлинка Добрилова

ас. Цветанка Джиганска

МУ - София, Филиал "Проф. д-р Иван Мутев", Враца

DISTANCE LEARNING IN HEALTH CONDITIONS MODERN - PROBLEMS AND PROSPECTS

Pavlinka Dobrilova

Tsvetanka Dzhiganska

ABSTRACT: With the rapid development of information technologies require the change of the traditional models of training in response to the developing information society. This growing interest in distance learning process as a means of making nurses in competitive market professionals health services.

The article examines the attitudes of health care professionals to distance learning to meet their educational needs in the process of providing quality health care.

KEYWORDS: distance learning, nurses, application

Въведение: Използването на съвременните технологии за постигане на образователни цели е от изключително значение за развитието на европейската информационна общност. Развитието на съвременните информационни технологии доведе до появата на нов метод на обучение – дистанционното обучение. Това е форма на текущо обучение, при което обучаеми и преподаватели се намират на различни места и осъществяват връзка помежду си чрез компютър. Дистанционното обучение е достъпно, модерно, интерактивно и удобно. Участниците могат да се обучават със свое собствено темпо и на място, избрано от тях, като се възползват от възможностите на съвременните технологии (1, 7).

Въпреки, че тази форма на обучение е за предпочитане от работещите медицински сестри, тя все още не се използва ефективно за удовлетворяване на различни образователни потребности. Основните причини са:

- Липса на опит и традиции в нашата страна
- Липса на финансови средства
- Трудно стартиране на програми
- Недостатъчна убеденост в качеството на тази форма на обучение
- Недостатъчно подготвени кадри – преподаватели, администратори (2).

Намаляването на броя на здравния персонал, по-високата заболяемост от хронични болести, както и увеличаващите се изисквания и очаквания на гражданите по отношение на качествени здравни грижи изисква от медицинските сестри непрекъснато обучение, водещо до повишаване на тяхната професионална компетентност. Това определя дистанционната форма на обучение като изключително адекватна на потребностите от обучение на професионалистите по здравни грижи (8, 9).

Цел: Да се проучат нагласите на професионалистите по здравни грижи към дистанционната форма на обучение за удовлетворяване на техните образователни потребности в процеса на предоставяне на качествени здравни грижи.

Материал и методи: Обект на изследването са 126 медицински сестри, работещи в три многопрофилни болници за активно лечение в Северозападна България (Видин, Монтана и Враца). Чрез анонимна анкета е проучено нивото на използване на дистанционното обучение за посрещане на новите образователни потребности на работещите медицински сестри чрез ефективно използване на съвременните

информационни технологии. Проучването е проведено през периода септември 2015 г. – декември 2015 г.

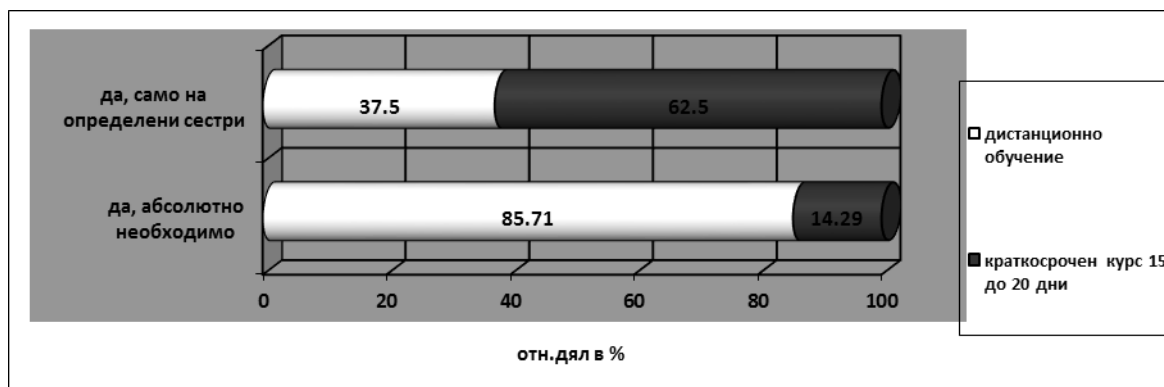
Статистическата обработка на данните е извършена със компютърна програма SPSS v.19, а графиките са изготвени чрез Microsoft Excel.

Резултати и обсъждане: Анкетираните медицински сестри са жени със средно ниво на възрастта - 56 г. (мин.25, макс.61). От тях 5,6 % (7 бр.) са с образователно - квалификационна степен „магистър”, 11,1% (14 бр.) са медицинските сестри със степен „бакалавър”, 15,1 % (19 бр.) съобщават, че са със средно-специално образование и най-голям е относителният дял на медицинските сестри с образователно-квалификационна степен „специалист” – 68,3 %.

Ефективността и качеството на здравните грижи в най-голяма степен зависи от професионалната компетентност на здравните кадри. Професионалната компетентност се разглежда като взаимодействие и синтез от ценности, знания, умения, професионални и личностни качества. Проблемът за качеството на сестринските грижи в болницата е изключително актуален, поради непрекъснато повишаване на потребностите на пациентите. За постигане на оптимално ниво на здраве във всяка наблюдавана ситуация медицинските сестри трябва да бъдат знаещи, осведомени и динамично въввлечени в човешкото общуване.

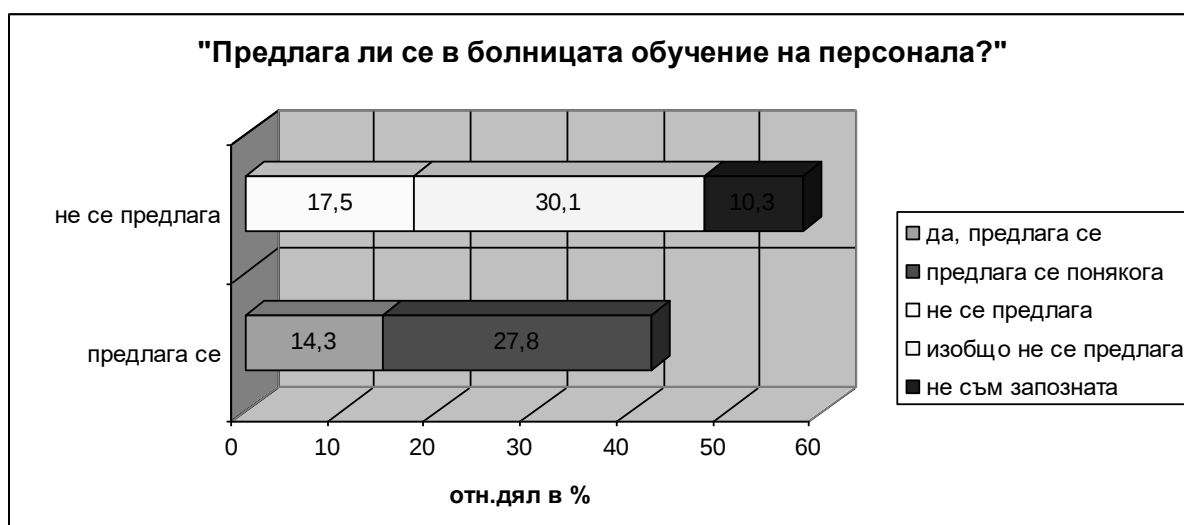
За да упражняват компетентно своята дейност медицинските сестри се нуждаят от висококачествено базово и следдипломно образование и от обучение, продължаващо през целия живот. За да могат да упражняват компетентно своята дейност всички медицински сестри смятат, че е необходимо допълнително обучение в процеса на предоставяне на здравни грижи, като 63,6 % от тях смятат, че то е абсолютно необходимо, а 36,4 % - само на определени медицински сестри. Значителен дял от анкетираните (68,2%), определят че специализираната подготовка на медицинските сестри за работа в лечебните заведения трябва да се извърши под формата на дистанционно обучение, а 31,8 % предпочитат краткосрочен курс за 15 до 20 дни.

Броя на медицинските сестри, според които допълнителното обучение е абсолютно необходимо за всички и тези, които смятат, че е необходимо допълнително обучение само на определени медицински сестри, съпоставихме с формата за подготовка, необходима за повишаване квалификацията на медицинската сестра за работа в лечебни заведения. Съществува изразена статистическа зависимост ($p < 0,02$). Според медицинските сестри, които смятат, че е абсолютно необходимо допълнително обучение, то може да се осъществи като дистанционна форма на обучение (85,7%), а тези, които смятат, че е необходимо допълнително обучение само на определени медицински сестри, то трябва да е под формата на краткосрочен курс (фиг.1).



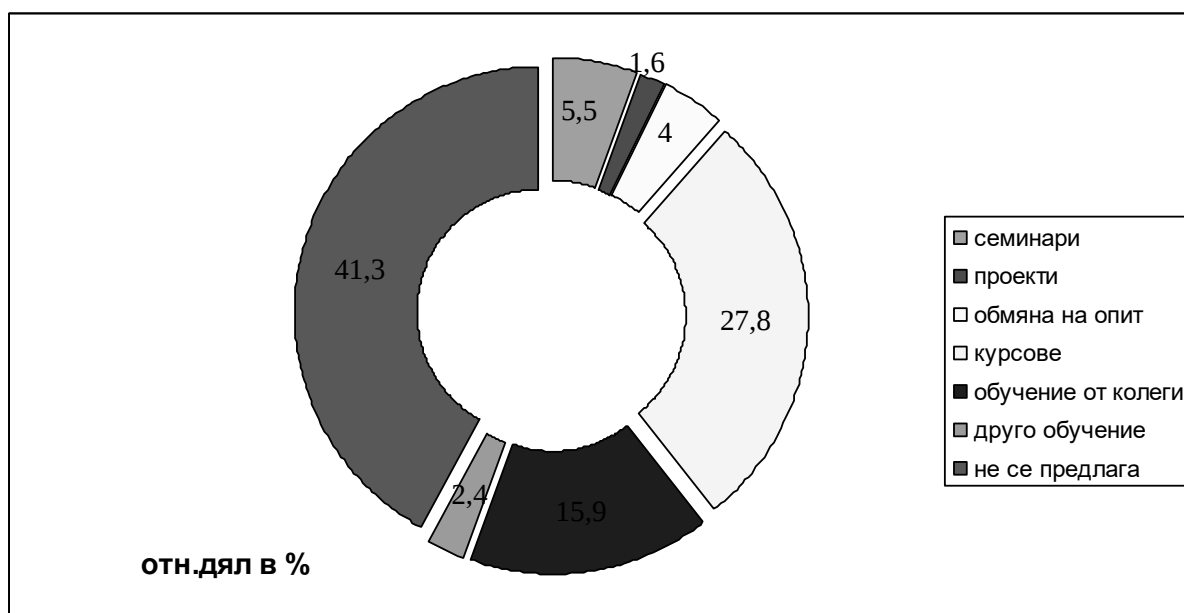
Фиг.1 Връзка между необходимостта от допълнително обучение и формата на специализирана подготовка на медицинските сестри

Успехът на професионалното развитие на медицинските сестри е свързано с тяхното желание за непрекъснато обучение в създадените институции и организации, водещо до повишаване на тяхната професионална квалификация, необходима за подобряване качеството на услугите в лечебните заведения. Видно е, че за да бъдат компетентни на работното си място, медицинските сестри изпитват необходимост от допълнително обучение, но само 42,1% от анкетираните съобщават, че в болницата се предлага обучение на персонала, като от тях едва 14,3 % отговарят „да, предлага се“, а според 27,8% се предлага, но само понякога. Медицинските сестри, които съобщават, че в тяхната болница не се предлага обучение на персонала са 57,9%, като от тях 17,5% съобщават, че не се предлага, 30,1% - изобщо не се предлага, а 10,3% не са запознати (фиг.2).



Фиг.2 Обучение на персонала в лечебните заведения

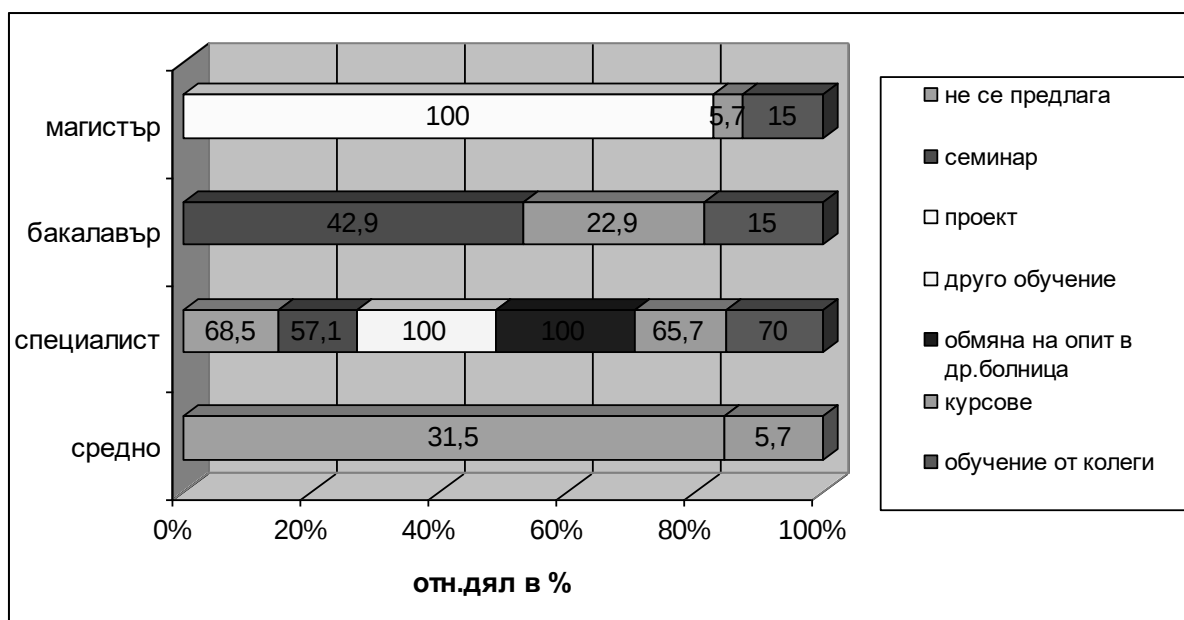
Независимо ниският относителен дял на медицинските сестри, които съобщават, че в болницата в която работят се предлага обучение на сестринския персонал решихме да разберем какви видове обучения се предлагат. Получените отговори са разнообразни: квалификационни курсове – 27,8%, обучение от колеги – 15,9%, семинари – 5,6%, обмяна на опит с други болници – 4%, работа по Проекти – 1,6%, а според 2,4% се предлагат други обучения. Не е малък делът на тези медицински сестри (42,8%), които не са посочили нито един отговор, което отново потвърждава факта, че в болничните заведения обучението на медицинските сестри е на заден план и води до неефективност в работата (фиг. 3).



Фиг.3 Основни форми на обучение за повишаване квалификацията на медицинските сестри в лечебните заведения

Въпреки, че дистанционната форма на обучение е предпочитана за 68,2% от медицинските сестри, тя не се предлага в лечебните заведения като форма за повишаване на професионалната компетентност на работещите медицински сестри.

Видовете обучения на сестринския персонал, които се предлагат в лечебните заведения съпоставихме с образованието на медицинските сестри при което се установи съществуваща статистическа зависимост ($p < 0,01$) – фиг.4.



Фиг.4 Връзка между предлаганото обучение в болниците и образованието на медицинските сестри

Видно е, че медицинските сестри според които не се предлага определена форма на обучение в болниците са с по-ниска образователна степен – средно-специално образование и степен „специалист”. Участието в различни курсове, като форма за повишаване на квалификацията са отбелязали всички медицински сестри, независимо от образователния ценз. Семинарите са съобщени от медицинските сестри, които са

специалист и бакалавър. Обучението от колеги е основна форма на обучение за всички медицински сестри, с изключение на тези със средно-специално образование, а участието в Проекти са споменали като форма на обучение само медицинските сестри с образователно-квалификационна степен „магистър”. Не се установи статистически значима връзка между предлаганата форма на обучение в лечебното заведение и заеманото работно място.

За да заемат своето достойно място в медицинския екип професионалистите по здравни грижи трябва да бъдат обучени, информирани и да подобряват уменията си и актуализират знанията си чрез непрекъснато обучение.

Изводи:

1. За да могат да упражняват компетентно своята дейност всички медицински сестри смятат, че е необходимо допълнително обучение в процеса на предоставяне на здравни грижи, но 57,9 % от тях съобщават, че в болницата в която работят не се предлага обучение на персонала.

2. Дистанционната форма на обучение е предпочитана за 68,2% от работещите медицински сестри, но тя не се предлага от обучаемите институции.

3. Значителен дял от медицинските сестри (85,7%), които смятат, че е абсолютно необходимо допълнително обучение, то трябва да се осъществи като дистанционна форма на обучение.

4. Въпреки, че медицинските сестри предпочитат дистанционна форма на обучение за повишаване на своята квалификация, тя все още не се използва ефективно за удовлетворяване на различни образователни потребности.

Заклучение: Дистанционната форма на обучение е най-подходящата форма за обучение на професионалистите по здравни грижи, работещи в болничните заведения. Това се обуславя от същността на самата форма на обучение и начина на доставяне на образователната услуга. Медицинските сестри не се отделят от работната и семейна среда, тъй-като всички форми на обучение могат да се провеждат on-line или при необходимост от практически умения съботно- неделно. Болниците биха могли да повишат образователната квалификация на сестринския персонал, а от там и ефективността на работа без това да пречи на работния процес. Дистанционната форма на обучение дава възможност на здравните професионалисти независимо от тяхната възраст да придобиват знания и умения през целия живот и да се чувстват конкурентно способни, спрямо младите специалисти.

Динамиката на необходимото знание в областта, в която медицинските сестри трябва да бъдат квалифицирани изисква учене през целия живот и създаване на институционална подкрепа на това учене.

ЛИТЕРАТУРА

1. Йовкова, Б. 2013, Електронно дистанционно обучение – съвременни перспективи пред студентите със специални образователни потребности, Списание на Софийския университет за образователни изследвания, 1, 65-75
2. Маринов, Л., Аспарухова, П., 2014, Комуникацията в сестринските грижи през погледа на студентите. Научна сесия на медицински колеж – Варна, 2 и 3 октомври 2014 г. Варненски медицински форум, том 3, приложение 4, с.293-297.
3. Павлова, В. 2011. Традиции и перспективи за развитие на дистанционното обучение в УНСС, Икономически алтернативи, 2, 27-33
4. Стефанова, К., Стамболова, И., Оценка на обучението по промоция на здравето при студенти специалност „медицинска сестра“, Science & Technologies, Volume IV, Number 1, 2014 Medicine, 256-258

5. Willis, B., & Dickinson, J. (1997) Distance Education and the World Wide Web. In Badrul Khan *Web-Based Instruction* Educational Technology Publications, Englewood Cliffs, New Jersey.
6. Mielke, D. (1999) *Effective Teaching in Distance Education. ERIC Digest*. ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education Washington DC.
7. Hall, B. (1997) *Web-Based Training*. Published by John Wiley & Sons, Inc., USA.
8. Belanger, F., & Jordan, D. H. (2000) *Evaluation and Implementation of Distance Learning: Technologies, Tools and Techniques*. Idea Group Publishing, Hershey USA, London UK.
9. Bannan, B., & Milheim, W. D. (1997) Existing Web-Based Instruction Courses and Their Design. In Badrul Khan *Web-Based Instruction* Educational Technology Publications, Englewood Cliffs, New Jersey.

**ПОЛЗИ ОТ ВИСШЕТО НЕФОРМАЛНО И НЕОФИЦИАЛНО ОБУЧЕНИЕ
ПО ЕКОЛОГИЯ ПОД ФОРМАТА НА КАЗУСИ КЪМ КОЛЕЖА ПО
ПРИЛОЖНИ НАУКИ ВЪВ ВРАНЯ**

ас. Йована Джолич

Лиляна Дордевич

Гордана Богданович

Колеж по приложни науки, Враня, Сърбия

**BENEFITS OF STUDENT NON-FORMAL AND INFORMAL ENVIRONMENTAL
EDUCATION TAKING THE COLLEGE OF APPLIED PROFESSIONAL STUDIES
IN VRANJE AS CASE STUDY**

Jovana Džoljić

Ljiljana Đorđević

Gordana Bogdanović

РЕЗЮМЕ: Бързото развитие на науката и техниката, организационните и комуникационни умения определят и бързото развитие на обществото. Съгласно факта, че XXI век е определен за векът на знанието, то е разбираемо, че образованието има ключова роля. Съвременните изследвания показват, че различните програми на неформалното образование допринасят за личностното развитие и индивидуалния напредък в много отношения. Колежът по приложни професионални науки във Враня, Сърбия, се присъедини към международната програма "Еко-училища- Есо-Факултет" и започна серия от дейности на тема опазване на околната среда. Тези дейности мотивираха студентите да приложат придобития знания в практиката, посредством участие в научни конференции, получавайки шанс да подобрят умения като публично говорене, работа в екип и др. Участието на студентите в конференции, различни семинари и образователни дейности по актуални екологични теми също има влияние върху повишаване на обществената осведоменост на местно и регионално равнище чрез медиите.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: опазване на околната среда, неформално образование, студенти, колеж

Introduction

The world is changing at a rapid pace, driven by science and technology, followed by society development. New educational requirements and growth of global competition, rapid development of science and techniques that needed to be included into learning process showed inability of people to keep up with time only with formal education. This led to gradually disappearance of permanent employment institution and its replacement with lifetime employability that can be achieved only with constant learning or with lifelong learning. Lifelong learning process include learning in all spheres of life, regardless of age and context, from formal education to professional practice, improvement of communicational, organizational and informatics skills etc. (Stojilović, I. 2010).

Twenty first century is period nowadays widely known as the beginning of the Knowledge Age. Modern people have to have ability to locate, assess, and represent new information quickly and, at the same time, they need to be able easily to communicate and work productively in collaborations with others. Also, people success depends on their ability to be adaptable, creative and innovative, and to understand things at a 'systems' or 'big picture' level. Author Souto-Otero, 2016, highlights the fact that nowadays is important to understand that people need to think and learn for themselves, sometimes with the help of external authorities and /or systems of rules, but, more often, without this help. All aforementioned facts influenced on raising awareness that lifetime education has one of the basic roles of modern people life.

Some authors distinguished two ways of lifetime education. One way, according to Kuenzi (2008), is approach to encourage science learning through the use of informal educational channels. At the same time, Hofstein and Rosenfeld (1996) make an important recommendation that "future research in science education should focus on how to effectively blend informal and

formal learning experiences in order to significantly enhance the learning of science" (Tuan Soh & Mohd Meerah, 2013).

The so called 'soft skills' like communication, organizational skills or leadership, according to Souto-Otero (2016), are an important part of human capital (Heckman, 2000) and are highly demanded in the labour market (Brown, Lauder, & Ashton, 2011). Also, these are the kind of skills that are more likely to be developed in non-formal education (Miles, 2007; Souto-Otero, 2016). That is the reason why usually learning through these skills is considered as another approach of lifetime education. The relationship between 'soft skills', psychological capital and resilience is evident (Malone, 2008). Soft skills also include items such as 'self-confidence', which can be modified through learning and is not an enduring property of the individual – thus a skill 'proper' (Heckman & Rubinstein, 2001) – but also a component of psychological capital (Stajkovic & Luthans, 1998).

Regarding the results of studies, Yazici & Babalik, 2016, most of the students are aware of the importance of giving environmental education in all periods through the educational life. At the same time, it was determined that knowledge and awareness do not always have an effective role on 'individuals' attitude and behaviors in daily life about environmental issues. This is the reason why it is necessarily to motivate students to take active role in implementing environmental activities and through non-formal and informal environmental education. Student participation in various environmental protection activities affects the rising of environmental importance awareness not only of students but as well of the community.

College of Applied Professional Studies in Vranje is highly developed scientific and educational institution with 7 study programs (Environmental protection, Food technology, Traffic engineering, Mechanical engineering, Production economics, Wood technology and Entrepreneurial Management) and one program of specialist studies (Traffic engineering). Along with up till now good practice of non-formal educational system at College - student visit to accredited laboratories, conferences, professional trade fairs and public institutions, together with professional practice in enterprises throughout the region, College started to apply an informal learning program by participating in International program „Eco-schools-Eco-Faculty“. This program, conducted by Association "Environmental Ambassadors for Sustainable Development" from Belgrade, considers as a major achievement "arguably the fact that it produces generation after generation of sustainably minded, environmentally conscious people. These individuals will carry the behavioural patterns they uptake under the auspices of Eco-Schools with them through life, in turn teaching the next generation the habits to make a difference" (Eco-schools, 2016).

Student participation in activities conducted as a part of program „Eco-schools-Eco-Faculty“, like workshops, debates, scientific conferences, field trips and professional lectures on actual topics or liaising with external stakeholders and the connections they establish, according to author Souto-Otero (2016) can help them significantly to enhance the absolute dimension of employability.

Gaining knowledge from the broad environmental field, regardless the type of education, have overall benefit for society and region by increasing the awareness of environmental importance. Frequent activities at actual topics from environment together with cooperation with local authorities and associations result in higher media attention and growing public environmental awareness.

Concept of education – formal, non-formal and informal

Human beings learn scientific information from a variety of sources, in a variety of settings, and for a variety of reasons. According to Eshach, 2007, characteristics of out-of-school learning can be better understood if it is divided into informal and non-formal categories.

Formal education, according to explanation given by Dib (1988), is the education that corresponds to a systematic, organized education model, structured and administered

according to a given set of laws and norms, presenting a rather rigid curriculum as regards objectives, content and methodology (Tuan Soh & Mohd Meerah, 2013). This type is compulsory, teacher-led and learning is evaluated.

Eshach, 2007, defines the non-formal learning as learning that “occurs in a planned but in highly adaptable manner in institutions, organizations and situations beyond the spheres of formal or informal education”. This type is structured in most of the cases supportive, usually is voluntary and not evaluated, and may be guided or teacher-led.

Informal education is generally considered to be a kind of learning which continues in every part and phase of an individual’s life and usually occurs outside a formal educational establishment. It applies more to situations that are coming in life spontaneously and also it is voluntary and usually learner-led (Eshach, 2007).

Both of these two types of out-of-school learning of science are complement to a formal learning and occur in a variety of different places through various channels, such as the entertainment media, television and film; science centers and museums; zoos and aquariums, botanical gardens, and etc. (Tuan Soh & Mohd Meerah, 2013).

Advantages of out-of-school environmental learning

According to Ferkany (2015) environmental education can take place informally or as part of formal schooling in any of the intended senses and therefore it does not refer exclusively to institutionalized primary, secondary, or post-secondary schooling. Messages about the environment that individuals (especially developing youth) receive in the public space—in the media, from friends and family, or from government or businesses—can also educate them (Ferkany, 2015). Therefore it is necessarily to provide to the students (youth) enough of up-to-date information about actual environmental topics in order to stimulate them to start making initiatives that will lead to the raising awareness of environmental topic importance.

Wide range of environment-related educational activities typically presents non-formal education, that can benefit school children and youth physically, cognitively, emotionally, socially and behaviorally, and that this may also foster environmental commitment (Heras, 2015). As an educational approach, environmental action aims does not modify specific behaviors like recycling or saving water, but rather engages youth in planning and taking action on environmental issues they find relevant (Schusler & Krasny, 2010). Also, both environmental non-formal and informal education can enhance personal skills like team working, public speaking, professional practice (Kočiš, B., 2007).

Environmental education at College of Applied Professional Studies Vranje

Main aim of educational system at College of Applied Professional Studies is to produce vocational experts with broad knowledge, Environmental professional engineers. Student participation in environmental scientific activities such as conferences, panels and seminars, field trips and vocational visits, can help them later to identify environmental problems at the best level (Yazici & Babalik, 2016). That was the main reason of implementation non-formal and informal education and as well as student motivation.

Among the first activities of students from College was participation in WWF action “Earth hour 60+” 2015, 2016, followed by organization and implementation celebration of Earth Day 2015 and introducing the term of “composting” to the other students, employees and community.



Figure 1. Earth hour 60+, 2015 – student team work.

Up till now, various activities were conducted and they were prepared and realized by students with help of assistant and professors, like celebrating The River Day, World Science Day and World Environmental Education Day by giving a relevant lecture to Primary school children (Fig. 2). Also, students organized a New Year's Recycling Fair, preparing decoration from the recycled materials. College also organized visits to some professional institutions and participations at events (Serbian Environmental Protection Agency in Belgrade, Eco-fair 2015, and Meteorological station in Vranje). Also, field trip and visit of Property of Organic production in Korbevac were organized for the student, where they have had a chance to hear a lot about implementation of science knowledge into practice. Also, a College was a host to interesting lecturers that had helped celebration of World Mountain Day and World Energy Conservation Day. The College continued with this good practice and celebrated Earth hour 60+ 2016, followed by workshop for World Water 2016. This workshop was done at Primary school "1. Maj" in Vrtogoš, and at Primary school "Dositej Obradović" in Vranje.



Fig 2. Student Workshop at the Primary school "Vuk Karadžić", Vranje.

All this activities and future activities as an aim have improvement of student "soft skills" and preparing them to be more competitive at their field of expertise. Also, these kinds of activities provide bigger information exchange between students and experts. Organizing

activities, students learn about responsibility, hierarchy in making decisions and taking actions that leads to the increment of their self-confidence.

Also this kind of activities leads to the improvement of student technological skills like data analysis, creating interesting presentations for public speaking. According to Pepper, Bodzin, & Smith, 2013, integration of technology into environmental education can help promotion of learning and understandings about local and global environmental issues that are vast, complex, difficult to personally engage with, and cannot be easily visualized or understood. Providing competent lecturer that would make closer to the student use of instructional technology tools in environmental protection (e.g. podcasting, interactive kiosks, geospatial technologies, searchable databases, handheld probeware and remote monitoring systems) could be one of the interesting future activities. Keep in touch of the new information will help the students to obtain broader picture about environmental protection and finding out possible solution.

Discussion and conclusion

In this 21st century, the exposure and experience in the field of science and technology are needed in nurturing interest among students who are involved in this field. The advantages of experience-based learning which includes hands-on activities and on-site learning should be empowered. Thus, all a for mentioned facts of informal and non-formal science learning according to Tuan Soh & Mohd Meerah, 2013 play an important role in assisting all levels of society, regardless of age in exploring science and technology.

Since learning and teaching should be seen in a holistic way, all higher institutions should promote beside the formal also informal and non-formal education. Inclusion of students in various activities allow them to have more practical experience, to be more self-confident and at the same time to be more competitive.

Despite the advantages that can be gained through non-formal education, in reality, there is no synchronizing at the national level for non-formal education programs. The recognition and various collaborations between the official education and non-formal agencies should be encouraged and planned well. Results of a modern researches show that should be created systematic mechanism in order to coordinate the implementation and supervise non-formal and informal education science education effectiveness (Tuan Soh & Mohd Meerah, 2013). Most of the non-formal educational programs are based on the needs of the respective agencies and if there is no modernization of the programs can result in overlapping of objectives. Monitoring education effectiveness is a good way to show that inclusion of non-formal and informal education into the institutions of formal education has significant benefit. At the same time, this effectiveness should show that these types of education are complement to the formal one.

College of Applied Professional Studies started with implementation of various activities on voluntary basis both of students and professors and up till now results are more than satisfied at both sides.

REFERENCE

1. Eco-schools, <http://www.ecoschools.global/>, 22/2/2016
2. Eshach, H. (2007). Bridging in-school and out-of-school learning: Formal, non-formal, and informal education. *Journal of Science Education and Technology*, 16(2), 171–190. <http://doi.org/10.1007/s10956-006-9027-1>
3. Ferkany, M. (2015). Environmental education. In B. Hale & A. Light (Eds.), *Routledge Companion to Environmental Ethics*, Taylor & Francis Ltd. <http://doi.org/10.13140/RG.2.1.4183.2801>
4. Heras, R. (2015). Contribution of environmental education centres to fieldtrips in primary schools (Original title in Catalan: Contribució dels equipaments d'educació ambiental a

les sortides escolars de l'educació primària). *Environmental Education Research*, 4622(January 2016), 1–2. <http://doi.org/10.1080/13504622.2015.1118743>

5. Kočiš, B., 2007. Od teoretičara do praktičara, Reč više, Celoživotno učenje i neformalno obrazovanje, Novosadski humanistarni centar.

6. Kuenzi, J. J. (2008). Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM). *Education: Background, Federal Policy, and Legislative Action* (pp. 1–34).

7. Peffer, T. E., Bodzin, A. M., & Smith, J. D. (2013). The use of technology by nonformal environmental educators. *Journal of Environmental Education*, 44(1), 16–37. <http://doi.org/10.1080/00958964.2012.688775>

8. Schusler, T. M., & Krasny, M. E. (2010). Environmental Action as Context for Youth Development. *The Journal of Environmental Education*, 41(4), 208–223. <http://doi.org/10.1080/00958960903479803>

9. Souto-Otero, M. (2016). Young people's views of the outcomes of non-formal education in youth organisations: its effects on human, social and psychological capital, employability and employment. *Journal of Youth Studies*, 6261(January), 1–19. <http://doi.org/10.1080/13676261.2015.1123234>

10. Stojilović, I. 2010. . Istraživački izveštaj o položaju i potrebama mladih u Republici Srbiji, Lisabonska strategija i celoživotno učenje, Reč više, Celoživotno učenje i neformalno obrazovanje, Novosadski humanitarni centar.

11. Tuan Soh, T. M., & Mohd Meerah, T. S. (2013). Outdoor education: An alternative approach in teaching and learning science. *Asian Social Science*, 9(16 SPL). <http://doi.org/10.5539/ass.v9n16p1>

12. Yazici, N., & Babalik, A. A. (2016). Determination of environmental awareness of university students: the case of Suleyman Demirel University (SDU). *Environmental Earth Sciences*, 75(3), 190. <http://doi.org/10.1007/s12665-015-5032-0>

13. Vuletić, V., Stanojević, D., 2010. Istraživački izveštaj o položaju i potrebama mladih u Republici Srbiji, Neformalno obrazovanje mladih u Srbiji, Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.

МОДЕЛ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА ДИСТАНЦИОННОТО ОБУЧЕНИЕ ВЪВ ВИСИТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИ УЧЕБНИ ЗАВЕДЕНИЯ

преподавател Горан Петкович
Колеж по приложни науки, Враня, Сърбия

MODEL OF INTRODUCTION OF THE DISTANCE LEARNING SYSTEM IN THE CASE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF VOCATIONAL STUDIES

Goran Petković

РЕЗЮМЕ: Важен елемент в прилагането на системата за дистанционно обучение е разработването на модел на система за дистанционно обучение, която позволява, наред с другите, развитието на информационна система за техническа поддръжка. В допълнение към модела на системата за дистанционно обучение, от съществено значение е да се проектира и модел на въвеждане на системата за дистанционно обучение, които ще бъдат интегрирани в съществуващата система на висшите училища. В този доклад, ние представяме основните елементи на UML модел, който описва въвеждането на системата за дистанционно обучение във професионалните висши учебни заведения.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: дистанционно обучение, електронно обучение, UML моделиране

INTRODUCTION

Modeling is an important part in the design and implementation, which considers the structure and behavior of the system. Models provide better common understanding of the process, often discussing the possibilities of simplification and risk reduction in the design, implementation and exploitation.

There is a number of recommendations by different authors as far as the choice of modeling language is concerned. Among them great popularity belongs to the UML (Unified Modeling Language). One of the goals of UML is that developers provide a stable and general language of design that will be used to develop software applications. Today, UML is a unified, standard notation for modeling used by IT professionals to distribute structure of the system and plan for the design (Booch G., 1999). The role of UML is to visualize, specify, construct and document the elements within the model. In this paper, UML will be used for modeling.

Modeling of the learning system significantly differs from the modeling of the system relating to the "traditional model". Participants with specific skills such as teachers, writers, programmers, experts in multimedia systems and so contribute to this diversity. The role of stakeholders affects the fact that it is difficult to determine the functional and non-functional requirements of the system. In addition, non-linear structure in combination with the expressed needs of interactivity increases the complexity of the process design and realisation as well as the possibility of the error occurrence. The learning system may also require aesthetic elements that have a different significance from the one in a traditional software.

Initially, in the UML modeling, it is necessary to define stereotypes to express the specifics of the learning system. Table 1 shows the basic components of the learning model on the conceptual level, and Figure 1 shows an example of the application of introduced stereotypes at collaboration diagram (Pantano, F., 2004).

Components	Features
Student's model	Knowledge and skills level
	Student's needs and motivation
	Personal Learning Styles
Pedagogical strategies	Learning theories
	Teaching strategies
Educational goals	Specific educational goals
	General educational goals

Table 1. Components and characteristics of the learning system

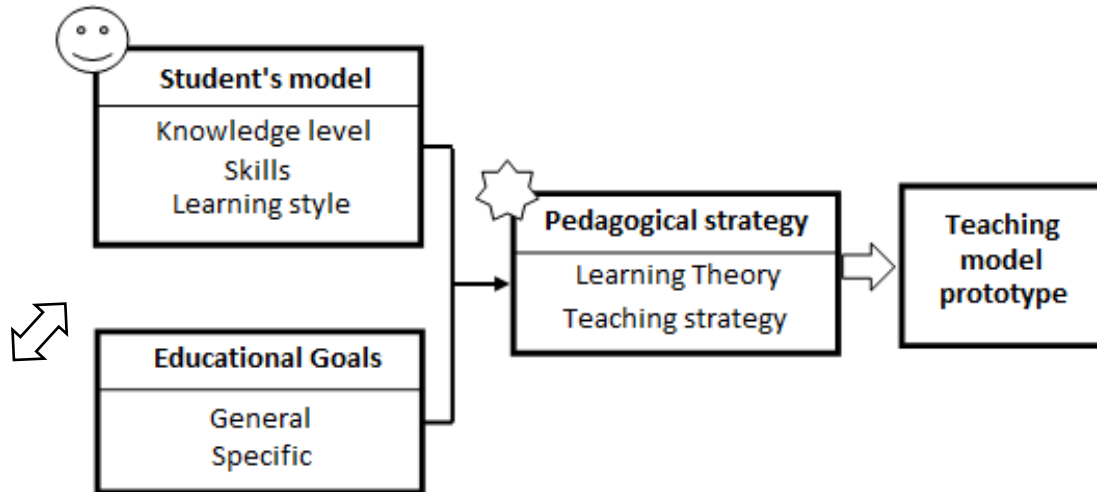


Figure 1. Collaboration diagram of the learning system

Compared to the traditional learning system, at system of distance learning, additional elements and specific qualities occur. To UML notation can be added new stereotypes to describe these specific characteristic whereas the existing stereotypes can be extended with new attributes and methods.

In the context of distance learning, different forms and solutions can be distinguished, such as: learning based on the distribution of printed material, the use of audio learning materials, the use of television, learning via multimedia and computer technology, web-based learning, the use of mobile devices (M. Burns , 2011). Unimaginable Internet development has favored the types of learning that rely on Internet technology. Each of the used forms and their combination and interdependence in the application requires specific qualities within UML modeling.

MODEL OF THE INTRODUCTION OF THE DISTANCE LEARNING SYSTEM

In addition to the model of the system for distance learning, it is also important to model the process of introducing distance learning. Besides the specifics in modeling this process compared to other business processes, each higher school institution has its own specific characteristics as regard vision, use cases, special classes and associated attributes and methods, as well as physical components involved in the process. The model of this process can be used in the selection and adaptation of the existing software and implementation of the new one used to support.

Figure 2 shows the relationship among the structural, grouping elements of the traditional learning model, the model of distance learning and the model of the introduction of the system for distance learning.

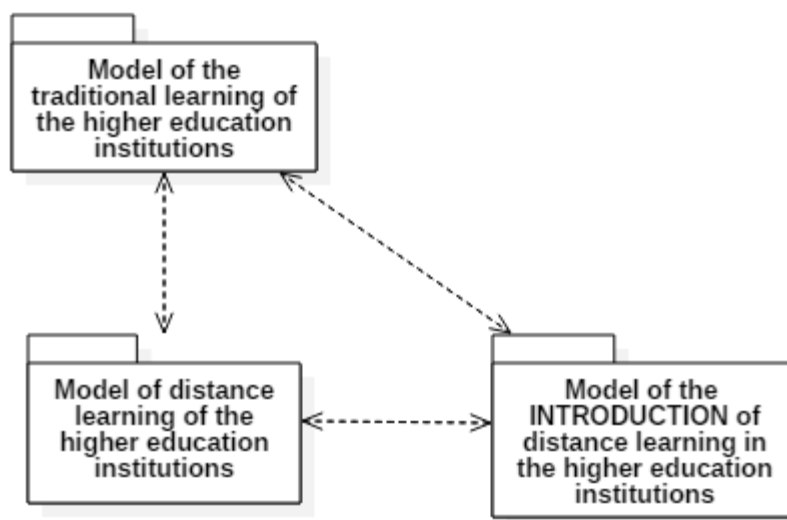


Figure 2. Model of the introduction of distance learning system in relation to other models

The plan for the introduction of distance learning is represented by the state diagram in Figure 3. The current status of higher education institutions is described using individual elements of distance learning in combination with the traditional learning. The elements of distance learning are included in the individual courses most often as a supporting tool, and considering the widespread use of the Internet, internet technologies are commonly used: distribution of educational material via e-mail, posting educational material on the official web site of the school, the privileged use of applications that are available to educational institutions (eg. Google classroom), the use of social networks (Petrovic N., 2013, Deschryver M., 2009) and so on.

Participation in the current and expected upcoming projects, which within their realisation include the partial application of distance learning or their main objective is to conduct education using the distance learning system, are considered as a significant step in the realisation of this system in a higher education institution. It is estimated that in this way it will be reduced the risk, improved the quality of the target system and achieved better economic results. This phase of the realisation with a special state is shown in Figure 3.

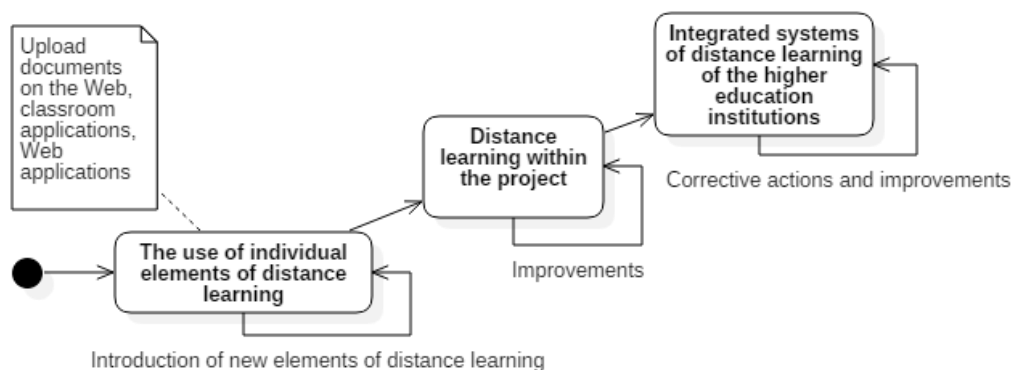


Figure 3. State diagram: Phases of the introduction of the distance learning system

The long-term goal of the higher education institution is an integrated system of distance learning that will cover all the organizational and technical elements. The integrated system will include the advantages of traditional teachings and those of distance learning. At this phase, organizationally and technically, the higher education institution will be able to implement a common process of distance learning together with its higher education partners.

Use case diagram of the system that describes the process with the set objectives is shown in Figure 4.

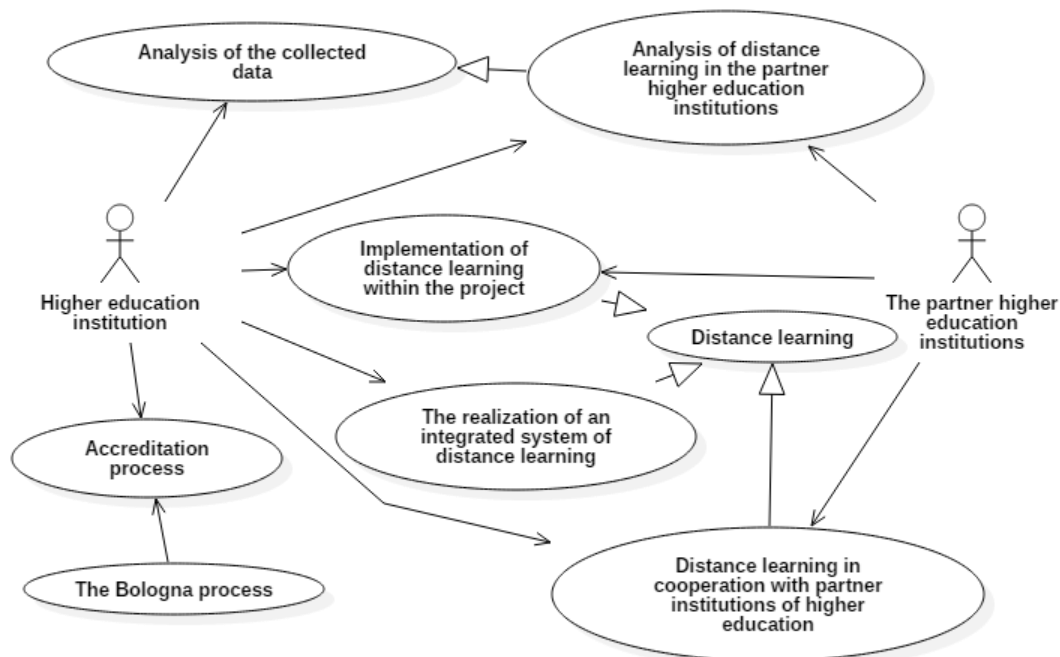


Figure 4. Use case diagram of the process of the introduction of distance learning

In all phases of the introduction and development of the distance learning system, important role belongs to the collection and analysis of data. Continuous implementation of the process of the analysis will provide better results, and among other things, enable the incremental development of appropriate software for the support. Figure 5 shows a use case diagram relating to the collection and analysis of the data.

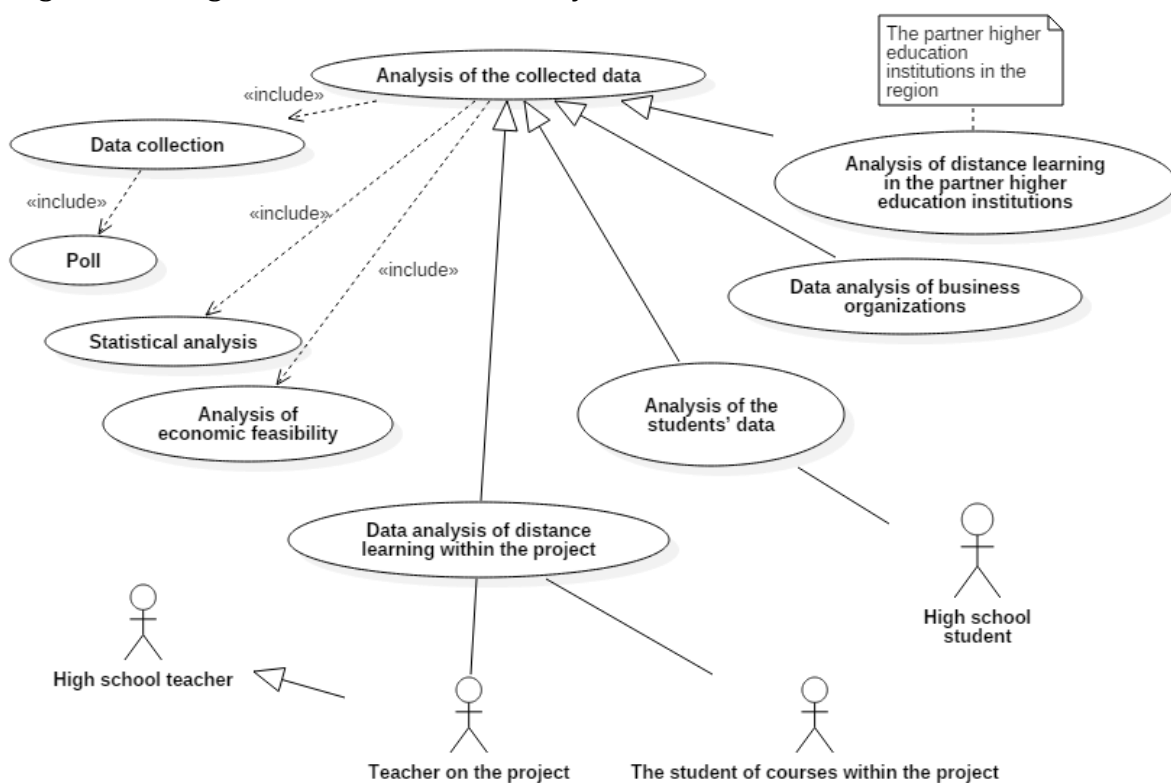


Figure 5. Use case diagram: Analysis of collected data

Activity diagram of the introduction of distance learning is shown in Figure 6. The activities of the project which is the prototype of the target system are implemented in partnership with the higher education institution.

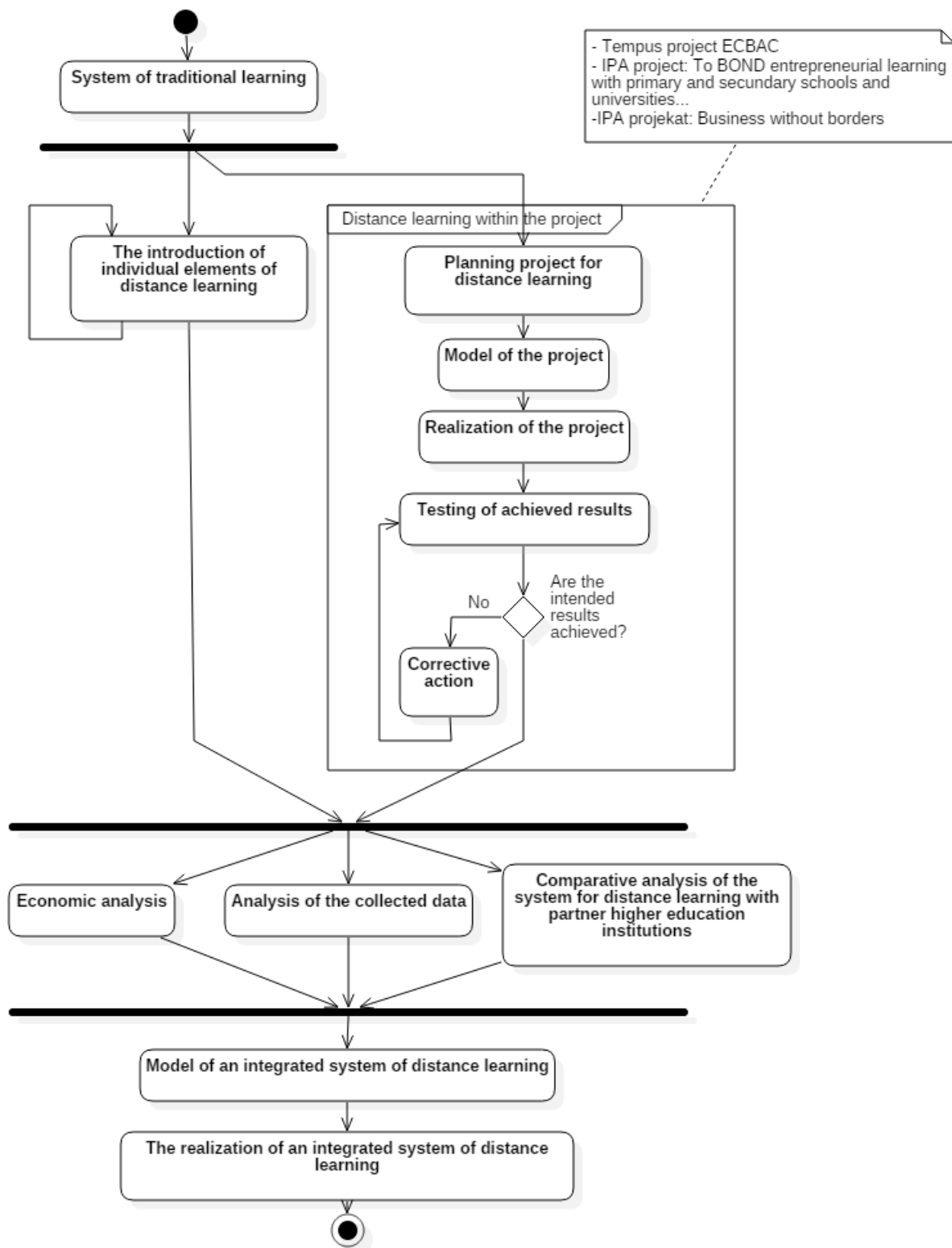


Figure 6. Activities in the introduction of distance learning

CONCLUSION

The system of distance learning is an important element in the development strategy of almost all higher education institutions. Implementation and exploitation of distance learning is a complex and dynamic process, different from the traditional systems, and in addition it is specific for each individual higher education institution. Such system requires a specific approach to modeling.

In addition to modeling the system of distance learning, due to the specific characteristics and complexity, it is important to model the process of introducing a system for distance learning. Like the process itself of introducing a system for distance learning its model is different from the models of the introduction of other business systems. This paper presents the part of the model related to the specific characteristics and purpose of modeling this process for higher education institution. The goal of modeling is better understanding the process, reducing possible errors, improved quality and cost-effective solution.

Further research may be conducted in the direction of comparison and analysis of the model of introducing a distance learning in greater number of higher education institutions, which may result in offering, apart from inevitable specific characteristics of each institution, unified and common concepts that can provide more efficient and cost-effective processes.

REFERENCES

1. DeSchryver M., Mishra P., Koehler M., Ploucher A., 2009. Moodle vs. Facebook, Society for Information Technology & Teacher Education International Conference
2. Petrovic N., Jeremic V., Cirovic M., Radojicic Z., Milenkovic N., 2013. Facebook vs. Moodle: what do students really think, ICICTE Proceedings, 413-421.
3. Pantano Rokou, F., Rokou, R., 2004. Modeling Web-based Educational Systems: process Design Teaching Model. Educational Technology & Society, 7 (1): 42-50.
4. Burns M., 2011. Distance Education for Teacher Training: Modes, Models, and Methods, Education Development Center, Inc. Washington, DC
5. Booch G., Rumbaugh J., Jacobson I., 1999. The Unified Modeling Language Use Guide, Addison Wesley Longman, Inc.

РОЛЯТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО ЗА БЕЗОПАСНОСТТА НА ДЕЦАТА В ПЪТНОТО ДВИЖЕНИЕ

магистър Войслав Кръстич

Колеж по приложни науки, Враня, Сърбия

THE IMPACT OF EDUCATION ON CHILD SAFETY IN TRAFFIC

Vojislav Krstić

РЕЗЮМЕ: Известно е, че пътните катастрофи са основен проблем в целия свят. Не само, че повечето от убитите и тежко ранени при тях оказват съществено влияние върху качеството на живот на хората, но пътно-транспортни произшествия влияят и върху икономическото и социално развитие на една нация. Статистиката показва, че много повече хора са убити или ранени при пътнотранспортни произшествия, отколкото в случаите, когато имат едни от най-сериозните заболявания. Проучванията показват също, че децата и юношите са най-уязвимите членове на всяко общество. Тяхната уязвимост се дължи на непознаване на правилата за безопасно поведение, липсата на умения за идентифициране на опасни ситуации и придобиване на умения за безопасно участие в движението. Част от проблема, обаче, се крие в невежеството и липсата на опит, както и на начина на обучение от учители и родители. Основният проблем е със сигурност несъобразена с възрастта на децата учебна и образователна програма, както и тяхното неправилно прилагане.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: обучение на участниците в пътното движение, пътна безопасност, ролята на учители и родители

1. Introduction

Stepping into the adult world is not easy. One of the first steps is happens in traffic. The child is considering alternatives, predicts the consequences and make decisions that are, solely in these situations, completely equal with the decisions of adults. Premature independence of the child in the world of transport is often crucial. Statistics show that in recent years the number of children, victims of traffic is large and constant. In Serbia, the highest number of victims of road users is in the category 36-45 years. But if you look at the number of casualties in the category 0-25 years, which can be considered as a category of children and young adults inadequately educated to participate in traffic, we see that 28.9% out of total number of casualties belong to that category.

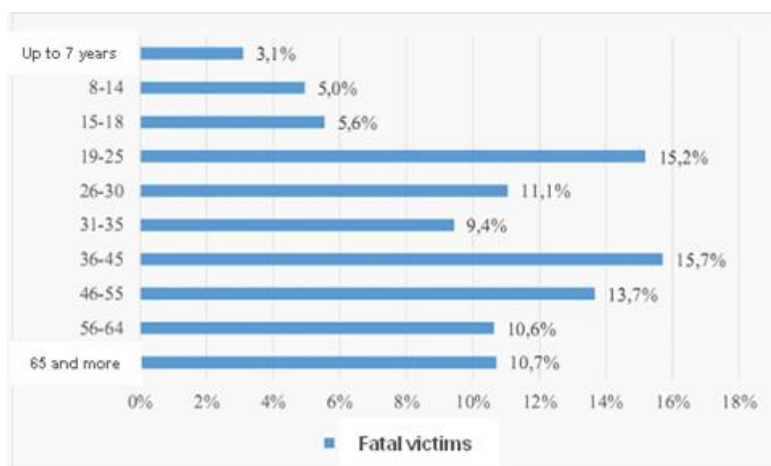


Figure 1. Fatal victims by age[1]

Children are usually being killed as pedestrians (50%), mostly when crossing the street in the unsecured site. Accidents often happen around the house of the killed child and in some typical situations, indicating a possible course of action. Preschool and early elementary school children are the most vulnerable road users. In this age the children become

independent as pedestrians or as drivers of bicycles, roller skates... They start to get out on the playground, sidewalks, secured and unsecured terrain for outdoor play area, starting to go to the store, kindergarten, school unaccompanied by adults. Most are injured as passengers in the vehicle (49%).

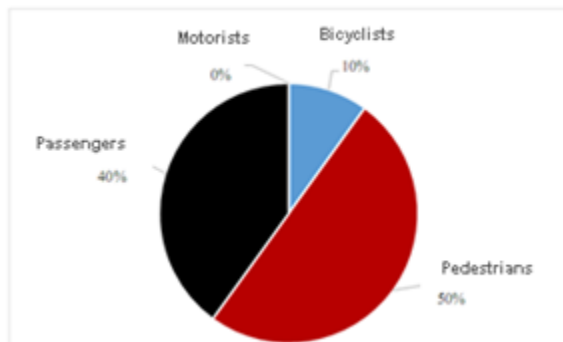


Figure 2. Children killed in traffic by road user type[1]

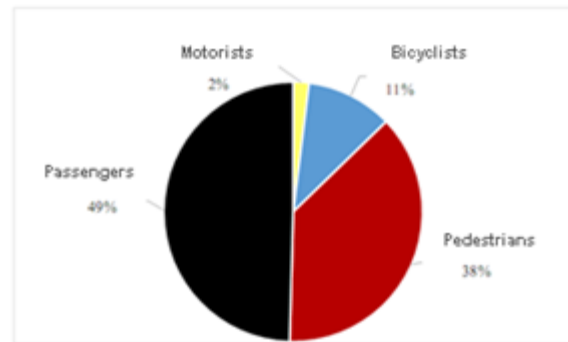


Figure 3. Children injured in traffic by road user type[1]

In order to reduce the number of accidents it is necessary that all institutions and actors involved in the traffic began to take measures to improve the current traffic conditions. One of the ways of improvement is the education of the population, especially children as the most vulnerable category, about safe participation in traffic. Responsibility for the implementation of measures of the traffic education in order to acquire knowledge, skills and habits necessary for safe participation in traffic, should primarily be on the family, preschool and school facilities.

2. Literary review

Based on conducted researches we have come to the information that children as pedestrians most often get killed due to:[7]

- Crossing (running across) driveways outside of a pedestrian crossing;
- Sudden leaving the sidewalk - crossing driveways;
- Irregular movement on driveways;
- Loitering and playing games on the road.

The problem occurs also when crossing the street at the pedestrian crossing. The education provided by parents that the pedestrian crossing is a place where they have the right of way and place to which you should use to cross the street, children acquire the nonobjective sense of security and usually do not pay much attention to the environment when crossing the street.

Data show that children in suburban areas are at higher risk because the faster moving vehicles and less respected speed limits due to lack of control, less traffic lights and other equipment for traffic regulation.

Mistakes made by children in traffic are caused by the limited abilities of receiving more information at once, the inability to properly assess the speed and distance of vehicles, lack of understanding of traffic signs and traffic lights, overestimation of their abilities in terms of running across the street, limited possibilities of selection of relevant circumstances, lack of a habit of the implementation of the 'see and be seen' rule. Children often make mistakes in estimating the time required to cross the street, where their behavior is affected by the characteristics of their personalities, problems which they are currently occupied with, events and occurrences in the environment, etc. (Lipovac, et al., 2007).

Exploring the circumstances of the injury, it was concluded that in most cases, 51.9%, children were running across the street outside the pedestrian crossing or carelessly running

out into the street from unfenced fields and yards during the game. This mechanism of injury is particularly prevalent in children aged between 7 and 9 years old. More than two-thirds, namely 68.8% of children of this age, was fatally injured due to careless entering the driveway. Unlike them, older children, 10 to 15 years old, were most often injured while crossing the street at a marked crosswalk or while they stood on the sidewalk, solely due to the negligence of drivers. (Pavlekić, et al., 2006.)

Children are very sensitive to events in family and school which can significantly reduce their attention to vehicles and the way they cross or move along the driveway. Upon leaving the school children often carelessly run, play or push each other, so they carelessly enter the roadway. Demonstration and competition among children who will more quickly run across the street in front of vehicles, etc. is often present. (Lipovac, et al., 2007).

Although the role of parents is recognized as essential in the education of children, studies have shown several contradictions:

- Parents understand the traffic safety as an important thing, but their expectations of children are inappropriate for the age of those children (Rivera and associates 1989),
- Despite the fact that children are not sufficiently developed to participate in traffic, no prohibitions were set. (Antill, 1991),
- Despite the fact that it is known that parents are not allowed to leave children alone in the car unattended while performing some tasks, they do (Makin, Owen, 1996).

3. Education of children about traffic

In order to determine the attitude of parents and their influence on safety of children in traffic, a survey was conducted - it included 392 parents from Kragujevac and 167 parents from the village of Desimirovac, and was completed in September 2014. The questionnaire consisted of 5 parts - demographic characteristics of parents, children exposure to traffic issues, questions related to their attitudes and opinions regarding children as passengers in the vehicle, then children as pedestrians, and issues related to their behavior when participating in traffic. The questions were closed and organized so they could examine the various areas of the environment in which children are located, and also, who are the bearers of the education of their children.

Some of the most important conclusions were that children have quite a few lessons on traffic safety. Surveyed parents obviously do not understand what their role in children's education is. As many as 55% of them believe that their children need to learn most of the facts about traffic safety in school. This shows the fact that they do not share the opinion that they are the main source of traffic education. Parents (45%) connect stand-alone safe crossing of the street with departure to school, so they think that children can safely cross the street alone with 7 years of age. This speaks in favor of the fact that the parents are leaving educator role to the school as soon as kids starts one, but also consider themselves as someone who only needs to be support for the knowledge that the children will achieve in school.

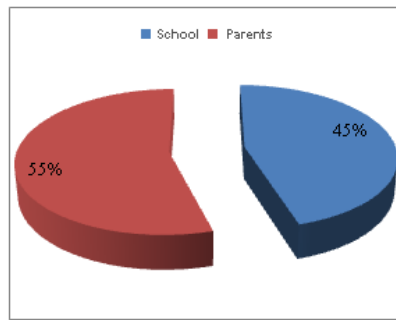


Figure 4. Parents' opinion on the most important source of children's education

Parents are the most important figures in the development and upbringing of a child, they are the people who spend most of their time with them until their departure to school, or that's the way things should be. It is clear that they are the only persons in the early stages of life who can influence on the acquisition of traffic culture and the formation of positive attitudes towards the issues that are important for safe participation in traffic. Besides that, children learn from examples provided by others, especially parents. For this reason it is very important to provide positive examples for them. Exercising this healthy habits with children parents can only achieve if they are consistent (if they keep their word), persistent (don't give up easily from their goals), and patient, because the child needs time to form a routine from new behavior. In other words, if the parents punish or reward child in certain way, it's very important not to give in to child's wishes, their conduct must be agreeable to their teachings. Patience is also very important, because child won't accept a healthy habit after just one reward or punishment.

Nowadays we have a really big problem - we don't know how and who is responsible for the education of children. Although it is said that parents are the only ones responsible for the education of their children, at a time when they are increasingly busy with work and spend less time with them, they have left that role to others, mainly teachers in schools their children attend. In such situations, teachers face the problem how children should be educated. Classic approach, or some other way, that's all up to the teacher. The problem arises as parents feel that teachers don't work enough on traffic education of children, while teachers believe quite the opposite - small number of lessons and no cooperation with relevant institutions.

During growing up and education children need to acquire the following: Knowledge and understanding of traffic and potential risks in it, the skills necessary to participate in traffic, knowledge of the causes and consequences of accidents, responsible attitude towards their own, and safety of other road users, understanding the responsibility for their actions.

Research in the Netherlands and the UK have shown that most children develop their skills and understanding of safe participation in traffic or in the actual traffic milestones or circumstances that provide a good simulation of the real world. Learning style should be as such to enable the participation of children in it, and not to be simply didactic presentation of the rules for participation in traffic. (Ampofo-Boateng and Thomson, 1990).

There are 5 key points in children's education about traffic safety. They can be summarized as it follows: you should start at pre-school age, be practical, follow the principles of child development, often repeat the material to children, and have a place in school schedule.

In order to be effective education should last throughout the period of schooling. The efficiency of training depends on the accumulation of learning and experience which starts

when children begin to understand certain phenomena. That is why training in this field is the start for preschool children. Practical training is essential if we want to improve the behavior. While the lectures are there only in order to increase the knowledge of children.

In order to explain the material to children, teachers must use their knowledge of the principles of child development. For example, children under the age of 6 are not systematically searching their visual field, but they are certainly fascinated by more attractive buildings in their surroundings. Children up to 6 years of age have trouble localizing the sound coming from the left or right side without turning their heads. Only children aged 6 - 7 years old are starting to recognize situations when they need to focus. Real focus on relevant information and disregard of irrelevant information appears only after the age of 11.

Children behave safer immediately after learning about it, but as time goes by their behavior is getting worse (Limbourg and Gerber 1981). This shows why the repetition of material matters.

From all of the above it can be concluded that for the education of children following is the most important: a personal example and consistent behavior of adults, the acquisition of knowledge and the formation of the basic concepts of traffic culture, practical exercises, repetition, to encourage the development of thought processes and skills that create the basis for increasing the safety of children in traffic, and building positive attitudes about the importance of road safety for children.

Personal example and consistent behavior of adults is an important source of knowledge for children of preschool age. Personal example and consistent behavior of adults in traffic have a decisive influence on the child. When in presence of a child someone decides to act against the rules, he sends a hidden message: nothing bad will happen if you cross the street outside the crosswalk or if you don't wait for the green signal on the scoreboard, even if that means putting yourself in harm's way. Rules are there for a reason, but when you are in a hurry, they aren't important, something else is more important than them; you don't have to take care of everything, the driver has to watch what he's doing; not to me, accident won't happen to me, not now, when I am in such a hurry. In spite of that, adults who provide a good example for a child sends the following message: I have to follow the rules because security is more important than any reward or punishment; there is not a good enough reason to endanger yourself, there is nothing more important than your safety. A child of preschool age has no ability to assess the safety of the situation in which it violates the traffic rules and therefore must respect the traffic rules strictly and without exception. For that reason, the personal example of an adult, the message that he sends, is of a crucial importance for the safety of the child during movement in traffic.

For traffic safety, it is important that the child has a formed attitude: my security is more important than any reward or punishment. All traffic situation through which the child passes in reality or in the game, it needs to be there so it can focus on a way of thinking and decision-making that's in accordance with the paragraph above. This means that the child should learn it must comply with traffic rules, despite of the large number of obstacles and challenges, even when the consequences can be unpleasant.

4. Conclusion

The aim of the traffic education of children is to increase their security as independent participants in traffic. It is believed that a child before the age of 12 years of life has no developed skills necessary for making decisions in traffic situations. Nevertheless, children from the age of 5-6 years are present in traffic unaccompanied by adults. Making the right decisions in traffic situations is difficult for a child of preschool age. It does not know how to extract the important from the unimportant among the many distracting impressions.

Focusing on relevant information and ignoring irrelevant can be expected only from the age of 11 years. Therefore, the child should be trained to extract the most important information that could make the right decision. Prediction of consequences is also a problem for a child of this age. Only after 8 years of age, a child is capable to distinguish cause and effect in the consideration of human relations. It is important to organize activities in which a child with the assistance of an adult considers the time sequence of events and reveals the cause - effect relationships in traffic situations. We should not forget that a child is overwhelmed with emotions. Children in traffic make decisions too quickly or too slowly. It is important that traffic situations in which the child is to make decisions are as easy as possible, that they do not require the integration of a larger number of abstract information. The child should learn to choose the simplest and safest routes to the destination. Adults may affect the independence and safety of the child in the street. The joint involvement of parents, educators and teachers and serious and systematic work can contribute to achieving the set objective.

Acquiring knowledge, strengthening attitudes and changes in behavior of road users are consuming process, which begins as the children are small and lasts as long as someone is involved in traffic. The most important period of acquiring knowledge and attitudes while children are small; it is in their family, in kindergartens and in schools. Later, when the children grow up it becomes very hard and their behavior can be changed only with great effort. Therefore, it is necessary to pay special attention to traffic education in this period. This problem is particularly evident in our country, especially considering the current educational system. Traffic education is not given sufficient attention, but given that our children "come out" of their homes and schools inadequately educated about traffic, very often with the wrong attitude, we cannot expect them to significantly change their views in the latter days.

REFERENCES

1. Statistical report on the state of traffic safety in the Republic of Serbia for the 2014, Republic of Serbia - Road Traffic Safety Agency, 2015
2. Overseas Road Note 17, Road safety education in developing countries: Guidelines for good practice in primary schools, Crowthorne, Transport Research Laboratory, 1997
3. LIMBOURG M and D GERBER, 1981. A parent training program for the road safety education of preschool children. Accident analysis and prevention, Vol 13 No 3, pp 255-267.
4. Bačanin M., Popović S., Škola za roditelje - ponašanje u saobraćaju, Tehnika i informatika u obrazovanju, Conference 32000 Čačak, May 9-11 2008, page 165-172
5. Lipovac, K., Vasiljević J., Vukašinović M., Vranješ Đ., Školske saobraćajne patrole i patrole građana, Uloga lokalne zajednice u bezbednosti saobraćaja, Belgrade, 2007
6. WHO, Road Safety Annual Report 2013
7. Ministry of Interior's data, Kragujevac
8. Makin L., Owen M., The Role of the Family in the Road Safety Behaviour of Children, Research funded by the Federal Office of Road Safety, 1996
9. Pavlekić S., Puzović D., Analiza povređivanja dece u saobraćaju. Srp Arh Celok Lek, 2006; 9-10: 427-31.
10. Ampofo-Boateng K. and Thomson J. A., Child pedestrian accidents: a case for preventative medicine. Health Education Research, 1990, Vol. 5, No 2 pp 265-74.
11. Rivara, F P, Bergman, A B & Drake, C (1989). Parental attitudes and practices toward children as pedestrians. Paediatrics, 84, 6 1017-1021.
12. Antill, J., Parents and road safety: attitudes, knowledge and behaviours of parents of children aged 5 to 7 years. For the Road Safety and Traffic Management Directorate, Roads and Traffic Authority, NSW. RN 5/94, 1991

НЕУСТОЙЧИВОСТТА В ИКОНОМИКАТА, ПРЕДПОСТАВКА ЗА ПОЛИТИЧЕСКИ РИСК

проф. д-р Серафим Петров
Международно висше бизнес училище, Ботевград
доц. д-р Ангел Георгиев
доц. д.ик.н. Атанас Близнаков
Нов български университет, София

THE UNSTEADINESS OF THE ECONOMY, PRESUMPTION FOR POLITICAL RISK

Seraphim Petrov
Angel Georgiev
Atanas Bliznakov

ABSTRACT: Bulgaria is ranged in the last years among the states with great risk of social tension, economic and political instability of the country. According to international admonishers, few components count against Bulgaria for him to register good economy paces. On one hand this is the troubles with the adopted with funds from the foundations on the plans of the European Union. A second component-this is the control on public orders. And the third factor restricting the economic increase is the ineffectiveness of the local market, whoever does not always serve started you in off work and loyal competition. The intrinsic political uncertainty and her impact on the reforms and investings remains main menace for the effeminate advancement of the economic growth in Bulgaria. The political risk is a complex characteristic consequent most of all by the behavior of the persons, making and holding decisions for the economy. The politicians and the result their conclusions are the eccentric on the political risk. Enormous trouble is the economic risk inducted in our country apparently. This happens by the mechanisms to the outer debt, the exchange rates, the international trade.

KEYWORDS: uncertainty, risk, investment, labor market, foreign investment, political risk, making decisions, indebtedness of non-financial companies, increased costs to the state budget, deflation, reforms in health and education, financial sustainability of the pension system

Политическият риск в страната непрекъснато се доказва от намесата на държавата в икономиката и колкото резултатна и ефективна да е тази намеса поражда непрекъснато социално недоволство. В последните години България се нарежда сред държавите с голям риск от социално напрежение, поради икономическа и политическа нестабилност на страната. Описаните промени на икономическото равнище налагат анализ на политическия риск и измененията, до които той може да доведе. Все пак икономическите перспективи пред България не са само с негативна окраска и това се дължи основно на възстановяването отношенията с някои търговски партньори на страната.

Според международни наблюдатели, няколко фактора тежат на България да регистрира добри икономически темпове. От една страна това са проблемите с усвояването на средствата от фондовете по програмите на ЕС, от друга контрола върху обществени поръчки, а третият фактор, ограничаващ икономическия ръст, е неефективността на местния пазар, който не винаги функционира въз основа на свободна и лоялна конкуренция. По този начин цените на пазара остават високи, а качеството на работната сила не се използва докрай. Високият ръст на безработицата в България се дължи в голяма степен на липсата на реформи. Сътресенията в банковия сектор през лятото на 2014 г. разкриха институционални и надзорни слабости. Натискът за намаляване на задлъжнялостта върху нефинансовите компании, усилен от дефлацията също намалява инвестициите и икономическия растеж в краткосрочен и средносрочен план.

Икономиката, както е известно е наука за отношенията между хората по повод на вещите, създадени от тях. Нейната природа, нейното естество е на сложна система с

множество взаимни влияния и зависимости, образуващи разнообразни комуникационни мрежи, използвани с различна интензивност. Институционалната й памет е много силна и древна – тя е като съдбата – забавя, но не забравя. Този баланс между устойчивост и неустойчивост движи икономическото развитие.

Взаимно обвързаните понятия, като неопределеност, риск, сигурност са обект на много системни изследвания.

Счита се, че неопределеността е случая при който, не можем да предвидим бъдещето. В този случай признаваме слабостта си да прогнозираме, за да предвидим и да се докоснем до границите на собствените си „съдни способности“.

За риск говорим когато е необходимо да вземем под внимание някаква неопределеност, за която знаем, че може да повлияе негативно на едно или друго икономическо решение. Всеки риск съществува в някаква неопределеност, тя е необходимо, но не достатъчно условие за поява на риска. Неопределеността може да съществува и без да позволи на риска да се прояви. Обратно – всеки риск се характеризира с определено ниво на неопределеност.

При домакинствата рисковете са добре известни:

- Болести, загуба на трудоспособност, смърт;
- Безработица;
- Гражданска отговорност или отговорност пред други лица;
- Риск при използването (влагането, инвестирането) на финансови активи;
- Придобиване и използване на потребителски стоки за дълготрайно използване – недвижима и движима собственост, имоти, ценни картини и произведения на изкуството.

При фирмите рисковете най-често са:

- Производствени: техника, технологични режими, пазар на труда, доставка (логистика) на материали, суровини и продукти;
- Ценови: нито един производител не може да бъде сигурен в устойчивостта на равнището на цените. Конкуренцията и потребителските вкусове се грижат за това;
- Цени на факторите за производство: това не е просто ценови риск, а риск обусловен във всеки конкретен случай едновременно от цените на използваните фактори и на цените, по които става реализацията на произведените стоки.

Правителствата имат по-особена роля в създаването и предотвратяването на неопределеността и управлението на риска. Те или предотвратяват, пречат на някои видове неопределеност или преразпределят, както риска така и неопределеността между стопанските субекти.

Системната работа свързана с анализа на риска и неопределеността, с изработването и прилагането на мерки за тяхното намаляване в практиката се нарича управление на риска. Обикновено този процес може да се разбие на няколко етапа:

- Проявление /идентифициране/ на неопределеността и риска;
- Оценка на риска;
- Избор на методи (инструменти) за управление на риска и неопределеността;
- Използване на методите /инструментите/ в конкретни управленчески и проблемни ситуации;
- Оценка на резултатите.

Стопанската наука е разработила три общоприети метода за управление и разпределение на риска:

- Хеджиране;
- Застраховане;
- Диверсификация.

Всеки от тези методи има своя методология и методика на приложение – от силно математизирани до контент анализ и оценки на ситуацията.

Напоследък нараснаха критиките към склонността на икономистите да приличат на физици, като използват широко математиката и нейните методи за целите на икономиката. Порокът в този подход е във факта, че при икономиката няма линейни зависимости, каквито са преобладаващите явления във физиката (виж Симталев „Черният лебед“, Инфо Дар, 2011 г.)

В България имаше недостатъчна реформа и в областта на малкия и средния бизнес, който е затънал в бюрокрация. Все още съществуват и твърде много бариери пред развитието на динамичен малък и среден бизнес, който е основният източник за създаване на нови работни места. Българското правителство пропусна възможността да създаде по-благоприятна среда за развитие на малкия и средния бизнес. Основният проблем, пред който е изправено правителството е, че трябва да преодолее дълбоко вкоренената бюрокрация и изключително закостенялата и тромава административна култура на централно и местно равнище.

В настоящият момент България е изправена пред един сериозен, мащабен и задълбочаващ се във времето проблем - безработицата, болестта на обществото, за която все още не е открито ефикасно лекарство. Идеалът на всяка икономика е стабилно и устойчиво нарастване на brutния вътрешен продукт, при относително постоянни цени, а инфлацията и безработицата да са минимални.

Именно тези проблеми са във фокуса на настоящия доклад. И не защото по-актуални от тях няма, а защото е недопустимо в началото на това ново трето хилядолетие, хиляди млади хора да губят натрупаните знания, умения и опит поради невъзможността да се реализират в собствената си страна. Проблемите, свързани с развитието на българския трудов пазар, с осигуряването на заетост и реализация, както и факторите за политическата и икономическа нестабилност, са не само интересна, но и достатъчно болезнена тема. Какво би било полезно:

- Да се изяснят същността и отличителните особености на инвестициите в България и тяхното въздействие върху икономическия растеж;
- Да се определи социалната и икономическата цена на безработицата, нейното измерване, регулиране и обслужване.

Изложението е съобразено с актуалната икономическа обстановка в страната и с въпроси свързани с ПЧИ, пазарът на труда, заетостта и безработицата, които от своя страна са предпоставка за политически риск.

1. Икономическа активност и показатели

Икономиката като основна част от обществения живот в България не остана незасегната от промените. Започна приватизацията, възстановяването на земеделски земи, реституцията, основаха се банки, учредиха се фондове, много от предприятията се ликвидираха, други са пред ликвидация, а трети частично са прекратили работа или се реструктурират. Това доведе до зараждането на някои явления като безработица, принудително прекратяване на работа на предприятия, масови уволнения, съкращения, политически уволнения, икономически престъпления, стачки, граждански неподчинения, синдикални протести в защита правата на трудещите се, фалити на банки, изостриха се етническите конфликти, корупция и т.н.

Вътрешната политическа несигурност и нейното въздействие върху реформите и инвестициите остава основна заплаха за слабия напредък на икономическия растеж на България.

Още през 70-те години на XX век рязко нараства интереса към проблемите на политическия риск. „През 80-те години се търсят нови форми за събиране и анализ на информация и управление на риска чрез нея информация. Значими изследвания в

областта на политическият риск водят до създаването на консултантски фирми специализирани в оценка на политическия риск в различни държави”.¹ Ако искаме да намалим риска в държавата, трябва да се вземат политически решения.

Преките чуждестранни инвестиции играят ключова роля в световното икономическо пространство. Те са една от успешните предпоставки при прехода към пазарна икономика за мобилизиране на финансови ресурси, внедряване на съвременни форми на управление в стопанските организации, технологично обновление и активизиране на икономическия растеж.

Все още нашата икономическа среда не е достатъчно привлекателна за инициатива от чужбина. В българската икономика са слабо заложили пазарните принципи. Функциониращият у нас пазарен механизъм е относително неефективен. Загубите надвишават приходите и ползите. Не е приключен процеса на приватизация, а това е от значение за гъвкавостта на производствения сектор. С преминаването на собствеността на големи български предприятия от държавния в частния сектор се очаква голяма част от загубите да намалеят и предприятията да реализират приходи, които да ги направят конкурентоспособни, както на нашия, така и на чуждите пазари.

В икономически аспект България винаги е била свързана с друга държава, с някоя от Великите сили. Явна е зависимостта и от развитието и волята на другите държави. Много чужди интереси са се преплитали на българска територия, които не всякога са били резултатни за повишаване на икономическия растеж.

Вътрешната политическа стабилност на една страна е много важен фактор за правилното икономическо развитие. Липсата на стабилност е не само показател за значими социално-икономически проблеми, но и за политически неуспехи, които сами по себе си може да доведат до влошаване на държавния бюджет. Развитите държави с високи доходи на глава на населението имат склонността да са по-устойчиви на сътресения. Тези икономики могат да осигурят на държавата си по-широка данъчна база и сравнително по-добре развити финансови пазари.

На българското общество не е предоставен нито веднъж при поемането на властта от дадено правителство, анализ на състоянието на икономиката и бизнес средата по международно обективни индикатори, взети от международно приети източници и съпоставими с други държави и на тази основа, да бъде разработена програма за ускоряване на икономическия растеж. Още по-редки са публикациите на годишен мониторинг за състоянието на икономиката и бизнес средата по съответните възприети индикатори и отчет за изпълнение на набелязана програма за икономически растеж, включително в края на мандата на всяко правителство. Обикновено се мисли и реагира аварийно по конкретни поводи без да се отчита връзката и взаимодействието на всички фактори.

Друг фактор, спиращ икономическото възстановяване, е демографското развитие на България. Макар застаряването и силното намаляване на населението в трудоспособна възраст да са дългосрочни проблеми, през 2014 година емиграцията допълнително изостри демографската криза. Така, че ако се гледа обективно за намаляване на риска в държавата, трябва да се вземат политически решения. „Определението на политическия риск в най-тесен смисъл включва промяна в приоритетите на управляващите по отношение на развитието на капиталовия пазар, законово определени стимули и облекчения за инвеститори, защита на миноритарните акционери, надзор върху дейността на инвестиционните посредници, облекчаване на системите за разплащане, промяна в стратегията за развитие на определени сектори от икономиката”.²

¹ Петров, С., Управление на риска, Авангард Прима, С., 2015.

² Пак там.

**Някои макроикономически показатели за състоянието на икономиката
на България за периода 2011 – 2015 г**

показатели	2011	2012	2013	2014	2015
БВП (млрд.лв.)	78.4	80.0	80.3	81.4	82.4
БВП (год.реален темп на изменение %)	2.0 %	0.5 %	1.1 %	1.5 %	1.3 %
ХИПЦ (средно годишно изменение %)	3.4 %	2.4 %	0.4 %	-1.6 %	-0.3 %
ПЧИ (млн.лв.)	2602	2233	2494	1182	1800
ПЧИ (% от БВП)	3.3 %	2.8 %	3.1 %	2.8 %	2.2 %
Безработица (средногодишен %)	11.3 %	12.3 %	13.0 %	11.6 %	11.2 %
Държавен дълг (% от БВП)	15.9 %	18.3 %	18.6 %	27.1 %	29.3 %
Бюджетен дефицит (% от БВП)	-0.2 %	-0.4 %	-1.8 %	-3.7 %	-3.0 %

Източник: НСИ

Основна положителна предпоставка за държавния бюджет е една добре функционираща и гъвкава икономика със стабилен и устойчив темп на растеж. От друга страна се наблюдава увеличаване на разходите на държавния бюджет, както по отношение на социалните плащания, така и чрез нарастването на разходите за получаване и обслужване на държавния дълг – лихвите нарастват, а икономиката е в застой. Развитите държави с високи доходи на глава на населението имат склонността да са по-устойчиви на сътресения. Тези икономики могат да осигурят на държавата си по-широка данъчна база и сравнително по-добре развити финансови пазари.

Тук е мястото да се спомене, че България трябва да направи заявка за участието си в европейските инициативи за конкурентен и устойчив растеж, чрез провеждането на целенасочена държавна политика и съгласувани приоритети за развитието на националната икономика, които да отразяват съществуващите традиции и конкурентни предимства по отношение на определени сектори и дейности.

Друг важен фактор за повишаване на икономическата стабилност е прекратяването на корупцията и престъпността, които едва ли ще предизвикат промяна на пазарите в краткосрочен план, но ще сигнализират, че правенето на бизнес в България се улеснява. Въпреки по-високите равнища на риск спрямо европейските, българската икономика може да се характеризира като относително стабилна на фона на случващото се около нас - нека не забравяме финансовите трудности в Гърция, предизвикали широк диспут на европейско равнище. Вярваме, че тази относителна стабилност, независимо от негативното влияние на определени фактори, ще доведе до дългосрочен ръст и след няколко години бихме могли да се похвалим с риск, аналогичен на този в развитите европейски държави.

2. Инвестиции

Икономическият растеж на България може да бъде предизвикан от фактори като повишено инвестиционно търсене, повишаване ефективността на индустрията и

нарастване на вътрешното търсене. Необходимо е да се положат усилия в посока оптимизиране разходите и подобряване структурата на брутната продукция. подобряване на финансовата дисциплина в държавния сектор и нарастване на частния сектор. Постигането на задоволителен икономически растеж би довело до значими социални последици – нарастване на реалните доходи на населението и намаляване равнището на безработицата. Важен фактор за постигането на икономически растеж е и успешното финализиране на структурната реформа.

Преките чуждестранни инвестиции играят ключова роля в световното икономическо пространство. Те са една от основните предпоставки при прехода към пазарна икономика за мобилизиране на финансови ресурси. внедряване на съвременни форми на управление в стопанските организации. технологично обновление и активизиране на икономическия растеж. Тревожен е фактът, че привлечените чуждестранни инвестиции в България, включително чрез приватизация, са незначителни на фона на капиталовложенията насочени към Унгария, Чехия, Полша и останалите страни от Централна и Източна Европа.

За да привлече повече чужди инвестиции. българската икономика трябва да е в състояние да предложи по-ниски данъчни ставки. да рекламира активно макроикономическата стабилизация в страната и да подобри инфраструктурата. Интересна идея е и създаването на офшорна зона в страната. Наред с чуждите инвестиции. не по-малко внимание трябва да се обърне на засилването на инвестиционната активност от страна на българските икономически субекти. Наскоро правителството прие доклад на Министерството на финансите, в който са изброени десетина фактори, които пречат на външните инвестиции в България. Чуждите инвестиции са ключови за създаването на работни места и за растежа на икономиката ни. Според последните данни на БНБ, близо 1.5 милиарда евро са преките чуждестранни инвестиции в страната за периода от януари до ноември 2014 г. Набелязани са и необходимите мерки за преодоляване на проблемите пред нарастването на инвестициите в страната.



Източник: НСИ

Може да се отбележи, че за същият период от време се наблюдава следното разпределение на ПЧИ по сектори, като на първо място е секторът на енергетиката следван от производство, транспорт, телекомуникации и др.



Източник: БНБ

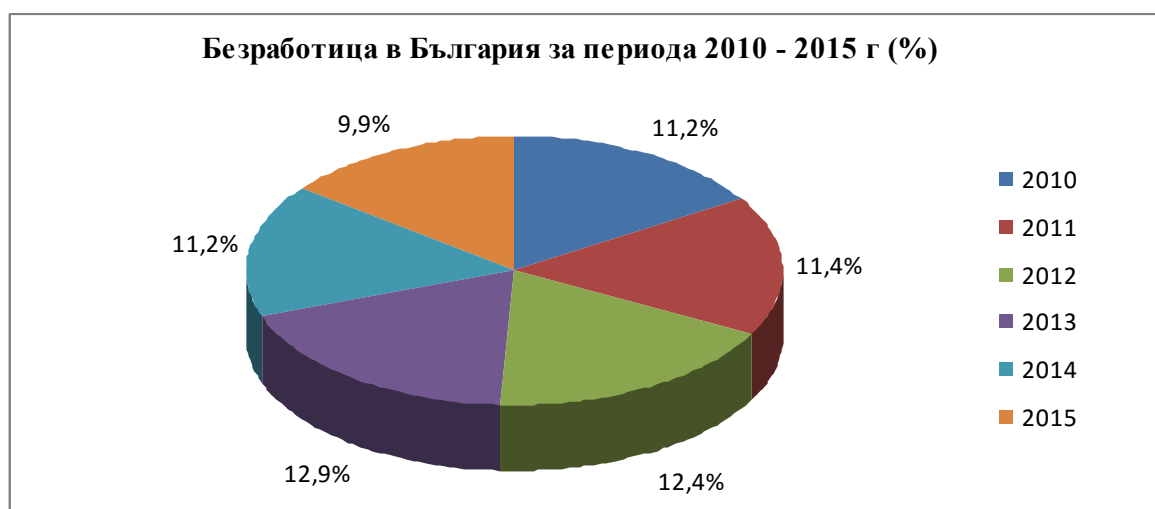
Въпреки че, част от сериозните проблеми на страната намериха своето разрешение в края на миналата година, икономиката е изправена, както пред нови предизвикателства (най-вече гръцката криза), така и пред преодоляване на средносрочните негативни ефекти от миналогодишните събития (напр. укрепване на институционалния капацитет на банковия надзор, продължаващите ограничения в търговията между ЕС и Русия и др.) В българската икономика са слабо заложили пазарните принципи. Функциониращият у нас пазарен механизъм е относително неефективен. Загубите надвишават приходите и ползите. Не е приключен процеса на приватизация, а това е от значение за гъвкавостта на производствения сектор. С преминаването на собствеността на големи наши предприятия от държавния в частния сектор се очаква голяма част от загубите да намалее и предприятията да реализират приходи, които да ги направят конкурентноспособни, както на нашия, така и на чуждите пазари.

Въз основа на горното може да се обобщи, че българската икономика е способна да посрещне конкурентния натиск на пазарните сили в ЕС. От друга страна икономическите кризи имат и свой полезен аспект, защото самото им случване непрекъснато подтиква политиците и обществото да търсят все по-добри решения за увеличаване потенциала за растеж на страната, а именно чрез ПЧИ.

3. Пазар на труда

Българският пазар на труда е инертен с ниско равнище на заетостта и висока безработица. Броят на заетите лица през 2014 г. е с около 13 % по-нисък от рекордните нива през 2008 г. Политиките по отношение на пазара на труда, подкрепяни от Европейския социален фонд, запазили важната си роля в България. Тъй като икономическият растеж продължава да е недостатъчен за значително увеличаване на заетостта в България, пазарът на труда остава област пораждаща големи рискове. Активните политики за пазара на труда продължават да са недоразвити както по обхват, така и по насоченост. Подобряването на цялостното качество на образователната система остава предизвикателство. Продължаващите несъответствия между търсените и предлаганите умения на пазара на труда са свързани с неотговарящите на нуждите системи за образование и обучение. Въпреки, че в България завършването на висше образование се е повишило до 29.4 %, то продължава да е изправено пред предизвикателството да отговаря по-добре на нуждите на пазара на труда. Както става ясно и от призивите на протестиращите по улиците на страната. България няма да достигне своя пълен потенциал за растеж, докато тези проблеми не бъдат преодоляни.

По данни на Евростат безработицата в България е една от най-високите в ЕС и достига до 12.4 %. Основна причина за увеличението на безработицата е структурната реформа, при която държавният сектор освобождава работни места. През 2015 г. за първи път от години насам безработицата в България е намаляла до 9.9 %.



Източник: НСИ

Единственото трайно решение на този проблем е тази безработица да се компенсира от създадените нови работни места в частния сектор. Съществуват регионални програми, осигуряващи временна заетост за засегнатите лица и програми, насочени към малцинствата в страната, които осигуряват временно облекчаване на проблема. По отношение на заетостта и политиката на доходите в страната съществува добра законова база; в момента се провежда и реформа в българското образование.

2.1. Макро и Микро риск

Последните няколко години несигурността пред макроикономическите прогнози за България е значителна.

През 2014 г. България отчете най-високата средна годишна дефлация и най-ниското ниво на цените в абсолютни стойности. Не на последно място, трябва да се спомене и политическата несигурност. Тя е свързана с нестабилността на настоящото правителство и предстоящите европейски избори, а също и със събитията в Украйна и Русия и евентуалните енергийни проблеми, които те биха могли да донесат на българската икономика. Във връзка с това важен аспект на икономическата политиката на страната е по-голяма енергийна независимост и алтернативни източници на енергия за България. Задлъжнялостта на корпоративния сектор - както външната, така и междуфирмената, заедно с високата безработица са другите големите рискове за българската икономика.

Държавата играе важна роля за запазването на макроикономическата стабилност, изразяваща се основно в запазване на Паричния съвет и поддържане на фискална стабилност. Има необходимост от радикални реформи за области като здравеопазване и образование, както и осигуряване на финансова устойчивост на пенсионната система. Върху този проблем акцентира Европейската комисия и във втория си доклад за икономическите дисбаланси в страните - членки на Европейския съюз. Високият ръст на безработицата сред най-ниско квалифицираните хора и сериозната разлика между търсенето и предлагането на квалифицирани кадри са сред другите основни проблеми, отчетени от Европейската комисия. В тази връзка комисията отчита и дисбаланса между търсенето и предлагането на добре квалифицирани кадри според нуждите на корпоративния сектор. ЕК препоръчва България да предприеме различни дългосрочни мерки за елиминирането на тези проблеми чрез реформа във висшето образование или различни програми за насърчаване на заетостта сред младите хора.

Банковата криза също създаде предизвикателства пред управлението на ликвидността при държавните финанси. Въпреки че, една част от сериозните проблеми на страната намериха своето разрешение чрез Националната програма за реформи на Република България и Националната програма за развитие - България 2020, в края на миналата година, икономиката бе изправена пред нови предизвикателства (гръцката криза) и пред необходимост от преодоляване на средносрочните негативни ефекти от миналогодишните събития (напр. укрепване на институционалния капацитет на банковия надзор, продължаващите ограничения в търговията между ЕС и Русия и др.). В този контекст и от гледна точка на спецификата на българската икономика, приоритетни макроикономически показатели, които трябва да бъдат внимателно наблюдавани са тези, свързани с фискалната стабилност, банковия сектор, икономическия растеж и дефлацията.

2.2. Мониторинг

След изготвения от Европейската комисията годишен обзор на растежа, приет през ноември 2014 г., ЕС прие решение да следва интегриран подход към икономическата политика, базиран на три основни елемента:

- стимулиране на инвестициите;
- ускоряване на структурните реформи;
- стремеж към благоприятстваща растежа фискална консолидация.

Комисията заключи, че за България са налице макроикономически дисбаланси, които изискват мониторинг и политически действия. По-специално, продължителната корекция на пазара на труда и намаляването на корпоративната задлъжнялост. Докладът на ЕС за България (2015) включва и прилагането на специфичните препоръки приети от ЕС, които са насочени към публичните финанси, пенсионната система, бизнес средата и енергийния сектор.

Други основни приоритети на правителствената политика за икономически растеж и намаляване на политическия риск би следвало да са свързани с реформирането на системите, които понастоящем работят изключително неефективно – социалната, образователната и здравната.

Политическият риск е комплексна характеристика, произтичаща най-вече от поведението на лицата вземащи и прилагащи решения за икономиката.

Стопанските решения у нас не са автономни, дори когато претендират за такива, защото открития характер на икономиката ги принуждава да се съобразяват с изискванията и ограниченията на международната стопанска конюнктура.

Препоръките на международните комисии и на глобалните икономически играчи (IMF, WB, ЕЦБ и други) в комбинация с рисковете на микро и макро ниво на пазара на труда, при инвестициите и технологичните решения в съвкупност формират така наречения политически риск.

Нещо, което обикновено убягва от погледа на изследователите са процедурите за вземане и утвърждаване на решенията в икономиката. Печално е състоянието на експертизата при изработването на проектите за закони, а картината при тяхното прилагане е още по-трагична.

Известните със своята „модерност“ неправителствени организации са като двуликкия Янус - от една страна осигуряват необходимата за всяко управление опонентура, а от друга се опитват да моделират решения, да манипулират средата в която става тяхната реализация.

В първият случай „опонентурата“ – организациите, оказват благоприятно въздействие и политическия риск би могъл да се намали. Във вторият случай обаче те възприемат лобистки подход, при който обикновено интересите на група от обществото стават доминиращи или текущия интерес доминира перспективния. Така

политическият риск става фактор, пораждащ неустойчивост в икономиката и липса на визия за бъдещето. Това плаши инвеститорите и засилва несигурността на бизнес средата.

В известен смисъл може да се твърди, че политическите решения се изработват не там, където би трябвало това да става – Парламента и Министерски съвет, а в структури, които имат лобистки интереси и нямат никаква политическа и икономическа отговорност.

Пример за това са поведението в много случаи на така наречените „Зелени“ (понякога те са своеобразна, будна съвест), когато те не успяват да намерят верния диалог с местните общности. Друг пример са оценителите на проекти по оперативните програми на ЕС, а да не говорим за лобизма и нарушенията в местните политики и решения. Във всички тези области няма ефективен публичен и държавен контрол.

В същност ефективността на контрола се оказва ключов фактор за превенция от различни форми на риск, водещи до интегрирания политически риск. Контролът е „разпилян“, разпръснат, осъществяването му е постфактум и всичко това води до ниската му ефективност и неадекватност.

Доколкото ни е известно нито в бившата вече програма „Административен капацитет“, нито в сега действащата програма „Умно управление“ няма включен приоритет, свързан с подобряване ефективността на контролната дейност.

А негативните примери се редят – КТБ, Осигурителната система (НОИ, частните пенсионни фондове и т.н.), Булгартабак и други примери, чийто списък не е кратък.

Субектът на политическия риск са политиците, а резултатът - техните решения. В пазарни условия те лесно могат да се превърнат в обект на покупко-продажба, чрез механизмите на лобизма. За сега суверена на властта – народа е стабилно обезправен. Определени са му две роли – на публика и фон за ходовете на големите играчи. Нима това не е печално?

Огромен проблем е индуцирания у нас външноикономически риск. Това става чрез механизмите на външната задлъжнялост, валутните курсове, международната търговия. Това обаче е друга тема извън предмета и обхвата на нашето скромно изследване.

Заключение

Определението на политическия риск в най-тесен смисъл включва: „Промяна в приоритетите на управляващите по отношение на развитието на капиталовия пазар, законово определени стимули и облекчения за инвеститори, защита на миноритарните акционери, надзор върху дейността на инвестиционните посредници, облекчаване на системите за разплащане, промяна в стратегията за развитие на определени сектори от икономиката”.¹

България закъсня изключително много в своя преход към високоефективно пазарно стопанство, включително и спрямо повечето пост социалистически страни от Централна и Източна Европа. Кризите в банковия сектор, забавянето на структурната реформа, ненавременното привеждане на българското законодателство в съответствие с европейското, неспазване на данъчни закони, забавяне на приватизацията - са все проблеми, които характеризират и определят българския преход като изключително труден и свързан с тежести и социално напрежение. Разходите на този преход пое българския народ.

Исходните условия, от които стартира България бяха доста по-различни от тези в други Европейски страни като минусите бяха изцяло за нашата държава. В резултат на комплексното влияние на тези и на други фактори, българската икономика бе

¹ Carrel, Ph., The Handbook of Risk management. Implementing a Post-Crisis Corporate Culture, Wiley, Finance, 2012.

подложена на сътресения от явленията инфлация и безработица, които за България се измерваха с много по-големи стойности, отколкото за другите страни. Това показва, че реформите у нас се окачествяват като не дотам ефективни. България трябва да реформира и подобри регламентирането и спазването на нормативната си уредба - с цел привличане на повече чужди инвеститори и намаляване участието на сенчестия бизнес, както и запазване на темповете на растеж, отбелязани в последните години. Само така може да се финишира с успешен преход към силна и стабилна пазарна икономика.

ЛИТЕРАТУРА

1. Доклад на Европейската комисия за икономическите дисбаланси в България 2015 г.
2. Петров С., Управление на риска, Авангард – Прима, С., 2015 г.
3. Carrel Ph., The Handbook of Risk management. Implementing a Post – Crisis Corporate Culture, WILEY. A John Wiley and Sons, Ltd., Publications, 2010.
4. Diacoqiannis G., Financial Management, Mc Graw - Hill, 1999.
5. http://www.iki.bas.bg/files/doklad_2014_09.05.pdf Икономическо развитие и политики в България: Оценки и очаквания
6. <http://www.bg-ikonomika.com>
7. <http://www.capital.bg>
8. <http://www.minfin.bg/bg/page/537tp://www.nsi.bГ>.
9. НСИ