

SURVEY ON THE MOTIVATION OF YOUNG PEOPLE TO MAKE RESEARCH CAREER IN FIELD OF VETERINARY MEDICINE

Kostadinova L. ass. prof.*, prof. K. Valissev**

**Trakia university, Faculty of veterinary medicine, 6000, Stara Zagora, Republic of Bulgaria,
lkostadinova.vet@gmail.com*

***Trakia university, Faculty of veterinary medicine, 6000, Stara Zagora, Republic of Bulgaria,
vetzakon@gmail.com*

Abstract

Some of the reported problems in the national system of science and higher education nowadays was marked as "basic" in the Strategy for Development of Higher Education in the Republic of Bulgaria for the period 2014-2020". Such as demotivation of the young researchers; aging of academic staff; low motivation of students to make science and research career.

In order to define the accordance of reported problems in the field of veterinary science and to evaluate the tendencies for its future provision with staff, a survey was conducted in the period 2015-2016. There was studied opinion of respondents- students of veterinary medicine last year of Trakia university, Stara Zagora. The methodology of a combined individual anonymous questionnaire was used to study respondents' attitudes to research work in general (in particular work at the university) and to see their opinion about individual qualities needed to carry out this type of activity.

The collected primary information has been statistically processed and analyzed using assessment methods and a comparative analysis method to draw conclusions on the attractiveness of research veterinary medical careers.

Key words: national research system; HR-management; career attraction; individual qualities

Въпросът за управлението на човешките ресурси не е нов за компаниите и организациите в държавния и частния сектор. Съществува огромен набор методики, ръководства и публикации по темата. В съвременността управлението на човешки ресурси претърпява истинска революция⁵ и днес надделява теорията, че успешният HR-мениджмънт е в основата на резултатността на организациите и повишава тяхната ефективност като цяло⁶. В тази връзка са разработени варианти на системи за управление на човешкия ресурс, които въпреки вариациите си, се обединяват около няколко взаимосвързани етапа, първият от които е пряко свързан с практиките и методиките по набиране, развиване и мотивиране на персонала⁴.

Следвайки утвърдената методология на специалистите човешки ресурси, изследователите на професията „учен“ запазват схемата на основните направления в HR-мениджмънта, като определят сходни етапи и в сферата на науката¹⁰, а именно:

- атракция, назначение, селекция;
- развитие на кариерата и лидерство;
- управление на изпълнението;
- стратегии за развитие на човешки ресурси- изследователи.

Всеки един от тези етапи бива определян като пряко свързан с концепцията за тотално качество в науката и висшето образование. Lyuben (2014) отбелязва, че основното предизвикателство пред науката в XXI век се състои от три елемента „качество, качество и качество“, като ключов фактор за повишаване качеството на научните организации е повишаване качеството на персонала¹¹. По повод качеството на организационно ниво в системата на науката съществуват различни мнения, даващи приоритет на значението на стратегическия мениджмънт на висшите управленски нива, финансирането, социалните нужди на учените, работните условия и др., като индивидуалността и направляването на личните качества и персоналната ефективност придобиват особено значение¹².

Въпреки значителния напредък в теорията и практиката по (Human resource) HR-мениджмънт в национален и международен аспект, в системата на науката и висшето

образование у нас се отчитат множество проблеми и затруднения. Актуалността на тематиката поражда широкото ѝ дискутиране в обществен и академичен план. Сред отчетените проблеми в националната система на наука и висше образование днес, отбелязани като „основни“ в Стратегията за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014-2020г.“, са демотивация на младите преподаватели и изследователи; застаряване на академичния състав; ниска мотивация на студентите за занимания с наука и изследователска кариера.

В литературните източници- световни и национални, съществува известен дефицит на систематизирано проучване на фактори на професионално развитие и условия на труд на научните работници- ветеринарни лекари. Въпреки това фактът, че ветеринарната медицина е обект на особени взаимоотношения, налагащи строги международни правила и норми, намира приложение и в областта на науката и изследователската ветеринарномедицинска дейност. В международен план факторите и предизвикателствата в кариерното развитие на учените- ветеринарни лекари са част от приоритетите на обединяващата организация на национални и европейски асоциации на ветеринарни лекари, заети в секторите на образованието, изследванията и/или индустрия- EVERI (European Veterinarians in Education, Research and Industry)⁸. Под формата на част от FVE (Federation of veterinarians in Europe), организацията е основана през 2005г. България до този момент не присъства в списъка на EVERY- членовете.⁹

ЦЕЛ И ЗАДАЧИ

Доколкото като изходна позиция за осигуряване на качествен научноизследователски ресурс се явяват от една страна личностните качества, а от друга- атракцията на професията „учен“ или желанието на младите хора да започнат и да продължат да се занимават с наука, пораждащо закономерно конкуренция за работни позиции и възможности за „осигуряване на справедлив и открит процес на подбор на изследователи въз основа на лични качества, високи постижения“¹³ и персонална ефективност, и предвид отчетените проблеми в науката на национално ниво, си поставихме за цел да проучим елементи на атракцията на ветеринарномедицинска научноизследователска кариера.

Постигане на поставената цел е възможно с решаването на следните задачи:

1. Проучване на нагласата сред бъдещите ветеринарни лекари за научноизследователска кариера.
2. Проучване мнението им за необходимите притежавани индивидуални качества на личността за осъществяване на такъв вид дейност.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДИ

За оценка на тенденциите за кадрово обезпечаване на ветеринарномедицинската наука в периода 2015-2016г., е подготвено и проведено проучване мнението на 110 респонденти-студенти по ветеринарна медицина, представляващи 100% от списъчния състав на випуск 2016/17г.

За селектиране на еднородна група в представителната извадка на генералната съвкупност е възприет като водещ признак- степен на обучение (максимална близост до финализиране на обучението) и като вторичен- административна единица (випуск). Проучването е организирано и проведено сред студенти от V курс във ВМФ, Тракийски университет, Стара Загора, на етап непосредствено преди лятна изпитна сесия или държавен преддипломен стаж.

Използвана е методологията на комбинирана индивидуална анонимна анкетна карта с персонално вписване на отговори. За проучване на нагласата сред бъдещите ветеринарни лекари за евентуална научноизследователска кариера по същество и в частност в университет, анкетната карта включва три въпроса от затворен тип с един възможен отговор,

като единият от въпросите е свързан с установяване нивото на информираност за възможностите за стартиране на научноизследователска кариера.

Включен е един въпрос с повече от един възможен отговор и поле за добавяне на допълнителни отговори по осмтрение на респондента за проучване качествата на личността. В тази част на анкетната карта е следвана разработената от Бондиков (1990г.) методология.

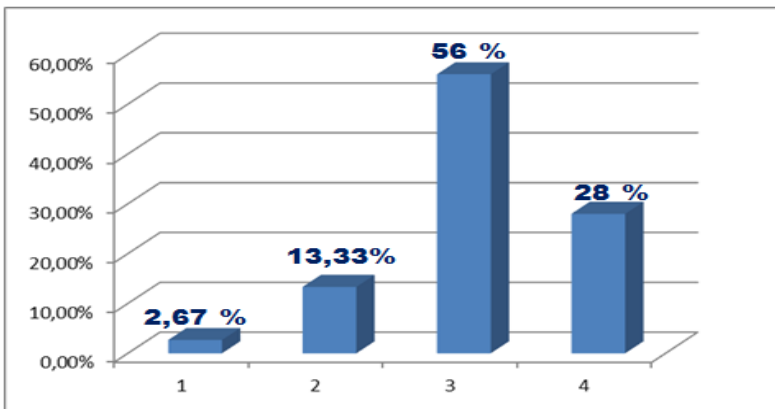
Събраната първична информация е обработена статистически и анализирана чрез оценяващи изследователски методи и метод на сравнителен анализ за извеждане на изводи и съставяне на прогноза относно атракцията на научноизследователска ветеринарномедицинска кариера.

РЕЗУЛТАТИ

От разпространените 110 анонимни анкетни карти са събрани 75 действителни, 22 недействителни, а 13 от предвидените респонденти причисляваме към групата на ненамерените лица. Действителните анонимни анкетни карти представляват приблизително 68,18% от предварително апробираните и разпространени.

Резултатите от проведеното анкетно проучване са изчислени в процентно съотношение на отговорили с един възможен отговор от всички действителни анкетни карти и представени в таблици, съответно на: нагласата сред бъдещите ветеринарни лекари за научноизследователска кариера по същество (фиг.1); на нагласата за евентуална научноизследователска кариера в университет (фиг. 2); на информираността за условията за стартиране на научноизследователска кариера (фиг. 3).

Фигура 1. Разпределение на отговорите на въпрос 1: Имате ли желание за научноизследователска кариера?

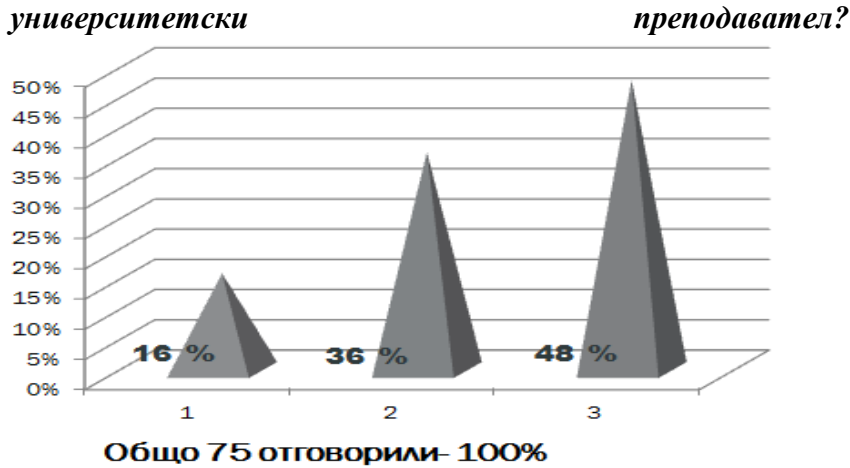


Общо 75 отговорили- 100%

- 1- Винаги съм искал да стана такъв.
- 2- По време на следването ми в мен се породи желани да стана такъв.
- 3- Това е възможност за професионално развитие, която бих могъл да проуча.
- 4- Нямам желание да се занимавам с научноизследователска работа.

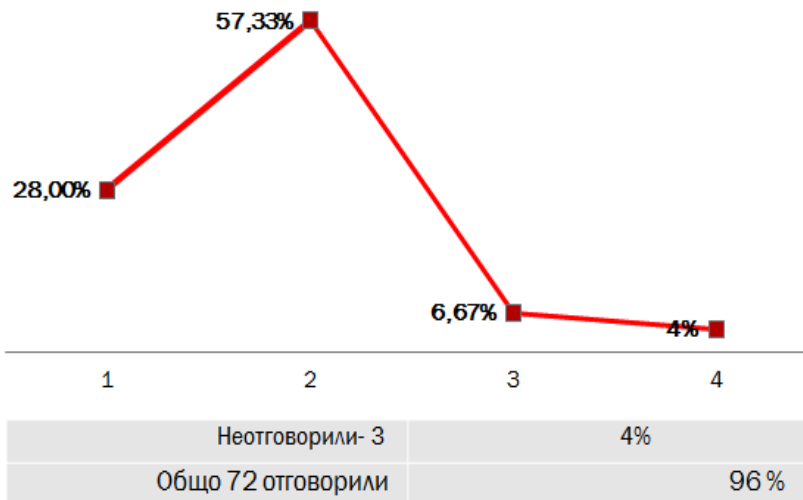
Фигура 2. Разпределение на отговорите на въпрос 2: Имате ли желание да се реализирате професионално като

- 1- Да. учен-
- 2- Не зная.
- 3- Не.



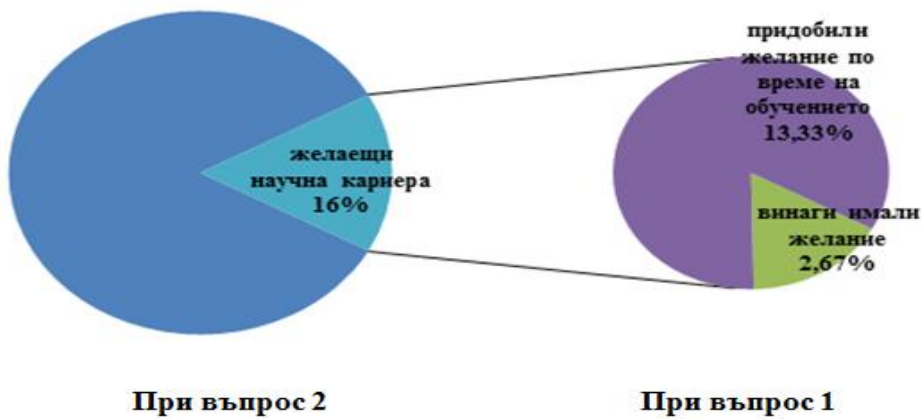
- 1- Напълно съм наясно с дефиницията ѝ и условията за зачисляване.
- 2- Зная какво е докторантура, но не съм наясно как мога да бъда зачислен.
- 3- Чувал/а съм, че съществува, но само толкова.
- 4- За пръв път срещам този термин.

Фигура 3. Разпределение на отговорите на въпрос 3: „Понятието докторантура е:“.



При съпоставяне на отговорите на двата въпроса по групи (положителни, колебаещи се, отрицателни) установихме еднозначни като абсолютна стойност резултати при желаетите научноизследователска кариера при въпрос 1 и въпрос 2. Налице е сегментиране в групата на твърдо положителните отговори (фиг.4), което приемаме като условно. Детайлизирането му би било възможно след допълнително проучване.

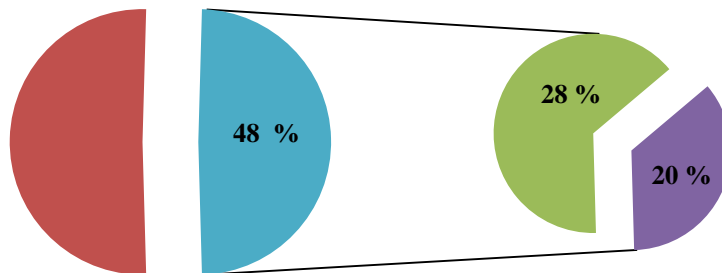
Фигура 4. Сегментиране на положителните отговори при комбиниране на получените по първи и втори въпрос резултати (съпоставяне на твърдо положителни отговори).



Следвайки същата логика сегментираме условно групата на категорично отрицателните отговори на въпрос 2, след комбиниране с категорично отрицателните отговори на въпрос 1. (фиг.5)

Фигура 5. Сегментиране на отрицателни отговори при комбиниране на получените по първи и втори въпрос резултати (съпоставяне на категорично отрицателните отговори при двата зададени въпроса).

- 1- нежелаещи да градят кариера като учени- университетски преподаватели (при въпрос 2)
- 2- други възможни отговори на въпрос 2
- 3- категорично отхвърлили възможността за научноизследователска работа по същество (при въпрос 1)
- 4- остатък от отрицателните отгово

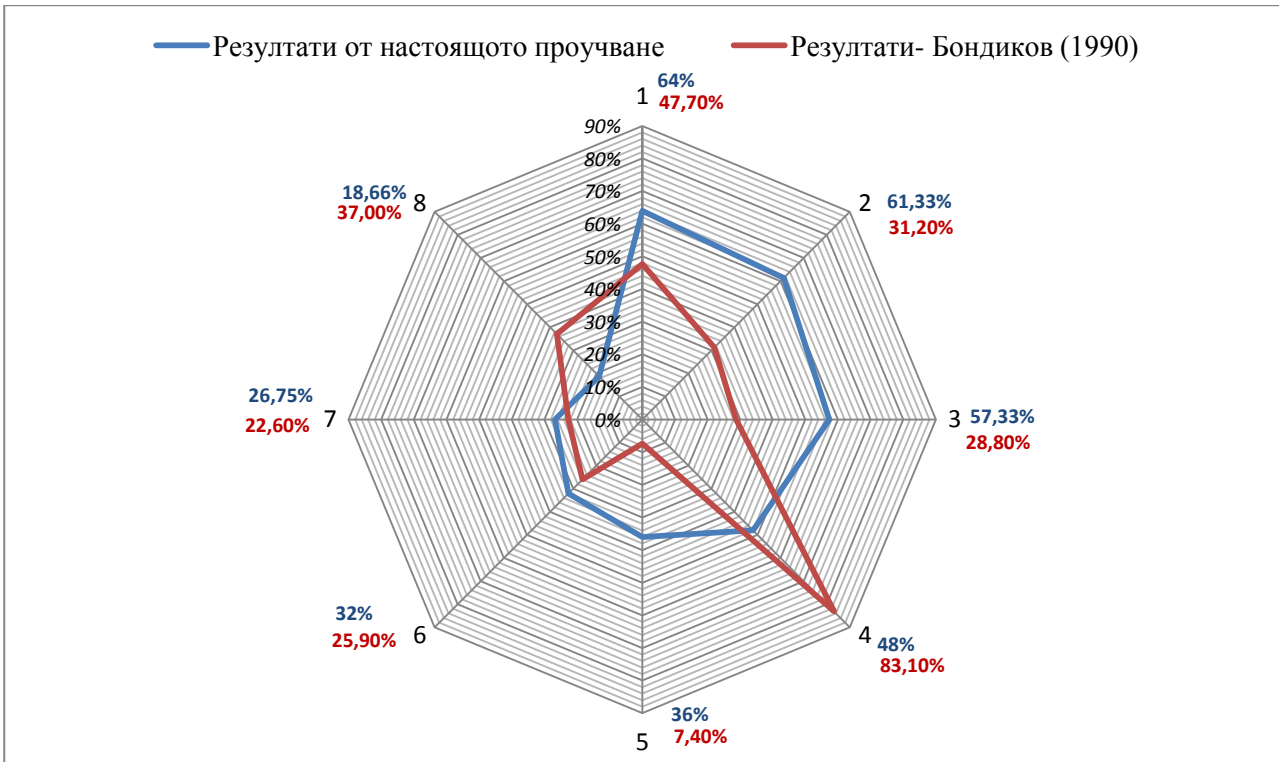


От запитването относно необходимите притежавани индивидуални качества на личността за осъществяване на научноизследователска кариера, и по-специално визия на университетския преподавател, получихме следните резултати, изчислени като честота на срещане на възможен отговор, изразена в проценти от съвкупността на общо отговорилите респонденти. (фиг. 5)

В действителните анкетни карти, свободни отговори към този въпрос са добавили 6,67% от респондентите, ориентирани основно към професионалните качества като ветеринарен лекар и учен, а именно: да бъде добър специалист в областта си; да бъде добър ветеринарен лекар; да предоставя допълнителна информация за новости; да се интересува и предоставя информация за нови проучвания, лекарства и информация.

Фигура 4. Разпределение на индивидуални качества на учения- университетски преподавател по честота на срещане на отговора (сравнителни резултати).

- 1- Да стимулира самостоятелното мислене и изявата на лично мнение.
- 2- Да притежава висок преподавателски и човешки морал.
- 3- Да умее да влиза в контакт със студентите.
- 4- Да притежава ерудиция, широка научна култура и да дава нови знания в своята област.
- 5- Да проявява винаги разбиране към студентските проблеми
- 6- Да създава творческа атмосфера за работа.
- 7- Да повишава критериите за оценка знанията и мисленето на студентите до световните стандарти.
- 8- Да отстоява собствената си гражданска позиция свободно, без да се влияе от конюнктурата.



Легенда: Зададени въпроси:

ОБСЪЖДАНЕ

Установената в национален мащаб ниска мотивация на студентите за научноизследователска кариера се наблюдава и в областта на ветеринарната медицина. От анкетираните студенти (фиг.1) приблизително 1/3 или 28% категорично отхвърлят подобна възможност. Едва 2,67% споделят твърдо мнение, че са имали такова желание винаги. Приблизително половината (56%) от анкетираните все пак приемат подобна възможност за кариерно развитие, поне доколкото биха могли да я проучат. Като положителен отчитаме резултата от 13,33%, споделили породено в процеса на обучение по специалността желание да останат и градят кариера във ветеринарномедицинската наука.

Ако отчетем сумарно 16% (2,67 % + 13,33%) (фиг. 4) проявили желание за научна кариера след първият въпрос (фиг.1), то отчетеният резултат е еднозначен (16%) и при втори въпрос- научна кариера в университетски условия (фиг. 2). В табл.2 обаче рейтингът на твърдо отрицателния отговор се повишава до 48%, като едва 36 % от анкетираните проявяват колебание. Съпоставката на отговори в двата случая (въпрос 1 и въпрос 2) дава възможност за евентуално сегментиране на групата на колебаещите се при въпрос 1, съответно категорично отказали при въпрос 2, ако приемем, че отрицателния отговор при въпрос 2 се

повишава като рейтинг, следствие на нежеланието за кариера в университет, а не научна кариера като цяло. В случая можем да отчетем 20% (48% - 28%) склонни да развиват научна кариера, но извън университет, т.е. в научноизследователска организация от друг тип (фиг. 5)

В ЕС докторантурата се налага като основно средство за подготовка на кадри за науката², при което отчетените от нас резултати по въпрос 3 (фиг. 3) са обнадеждаващи. Над 80% от анкетиранияте са запознати с понятието, като 28% споделят, че са запознати с условията за зачисляване в докторантура в детайли и едва 4% срещат термина за пръв път..

Резултатите относно вижданията на студентите за качествата на личността, притежавани от университетският преподавател показват изместване в получените от Бондиков (1990г.) резултати за образа на типа университетски преподавател в студентските мнения при настоящото проучване. Докато в проведеното от него проучване на първо място се подреждат научните качества- ерудиция, овладяване на най-новите познания в своята област (83 %) ³, то в настоящото проучване те изпадат на по-ниски позиции (48%) в подреждането на предпочетени качества. За сметка на тях доминира изискването за личностните качества- висок преподавателски и човешки морал (61,33%) и комуникативни способности (57,33%). Почти с еднаква тежест, но все пак водещи, са предпочетените педагогически качества (64%).

ИЗВОДИ

1. Липсата на информация за сходно проучване в областта на ветеринарномедицинската наука не ни дава възможност за съпоставка на получените от нас резултати по първите три задачи, но на фона на тенденциите за тревожни нива на отлив на младите хора от науката^{1,2,6} считаме, че категоричния отказ от научноизследователска кариера на едва 1/3 от анкетиранияте (28%) в комбинация с 16% проявили категорично желание за подобна, дават надежда за кадровото осигуряване на ветеринарномедицинската наука в перспектива.

2. В комбинация с относително високите нива на информираност сред анкетиранияте студенти по въпросите за старт на научноизследователска кариера можем да отчетем задоволителни стойности на атракция на ветеринарномедицинската научноизследователска кариера в генералната съвкупност от целевата организация.

3. Чрез студентските мнения може да се конструира образа на определен тип преподавател- такъв, какъвто го виждат. Бихме могли да отчетем, че личността на съвременния университетски преподавател през погледа на студентите по ветеринарна медицина е балансирана комбинация от морални, професионални, комуникативни и педагогически качества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анализ на състоянието на националната научна система, 2017, МОН, www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=9552
2. Аноним, 2009: Науката в България в началото на XXI век. Българска академия на науките. София
3. Армстронг, М. 1994: Армстронг, М. Основни техники на управление. Бургас
4. Бондиков, В., „Автономия по формулата „права- да, отговорности-не“. Списание Логос, 1/1990: 58-60, 1990
5. Карабельова, С. 2015. Управление на човешките ресурси. Кратко практическо ръководство. София
6. Стратегията за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014 - 2020 г. ДВ.18/2015г.
7. Шопов, Т. 2013. Одитът на човешките ресурси- средство за разкриване и преодоляване

Science & Technologies

- на фактическите и потенциални несъответствия в дейността на организацията, дисертация за присъждане на научна и образователна степен „доктор“. УНСС. София
8. Anonym, 2013. Improving the health and well being of animals and people. EVERI leaflet. http://fve.org/members/everi/pdf/EVERI%20leaflet_Mar%202013.pdf
 9. Anonym, 2017. List of the EVERY- following countries members. http://fve.org/about_fve/sections/EVERI.php
 10. Human Resources in Academia Conference Proceedings 21 & 22 May 2014, <https://issuu.com/tudelft-mediasolutions/docs/cesaer-hr-conference2014>
 11. Lyuben, K., 2014. Human Resources in Academia Conference Proceedings 21 & 22 May 2014, Published on Nov 14, 2014, TU Delft, Netherland, p.6
 12. Pearce E., 2014. Human Resources in Academia Conference Proceedings 21 & 22 May 2014, Published on Nov 14, 2014, TU Delft, Netherland, p.16
 13. Rubelel R., C. Riego, M. Lola, L. Ornea, G. Rothenberg, E. Völmicke. „Recruitment Policies in Academia and the Valorisation of Early Mobility“. Conference ESRM. Lisbon. 2004.