

UNCONVENTIONAL METHODS OF SELECTION AND PLACEMENT - THE CONFLICT ZONE IN THE BULGARIAN SOCIETY

MARIYA STOYANOVA

ASSOCIATE PROFESSOR PHD MARIA STOYANOVA,
VICE DEAN OF THE FACULTY OF GENERAL ECONOMICS
UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY - SOFIA

BULGARIA

M.STOYANOVA_53@ABV.BG

ABSTRACT: ON THE GROUNDS OF RESULTS FROM PANEL EMPIRIC SOCIOLOGICAL RESEARCH FROM 2015 A THESIS IS MAINTAINED THAT THE UNCONVENTIONAL METHODS (PERSONAL SERVICE GUARDIANSHIP OF KITH AND KIN- NEPOTISM; a RECEIVING OF ADVANTAGE BY A FRIENDS' LINE- CLIENTELISM ; AN INTERCESSION OF RECRUITMENT OF CERTAIN INDIVIDUALS- A BUILT-IN LOBBYING) FOR SELECTION AND RECRUITMENT OF CANDIDATES FOR A JOB REPLACES THE CONVENTIONAL ONES IN THE CONTEMPORARY SOCIAL PRACTICE. THEY ARE RECOGNIZED IN THE PUBLIC AS WELL AS IN THE PRIVATE SECTOR AND ARE PERCEIVED IN SOCIETY AS A NORM AND NOT A DIVERSION. SUGGESTIONS ARE MADE FOR IMPLEMENTATION OF CHANGES IN APPROACHES FOR SELECTION AND RECRUITMENT THROUGH WIDENING OF THE RESEARCH FIELD, INCREASEMENT OF PUBLICATIONS, PUBLIC ACTIVIZATION AND STIMULATION OF CIVIL SUSCEPTIBILITY AGAINST NEPOTISM, THE CRONYISM, THE BUILT-IN LOBBYISM, LEARNING OF NEW PRACTICES IN THE WORLD, INTENSIFICATION OF THE SOCIAL CONTROL FOR PURPOSEFUL OVERCOME OF THE EXISTING CONFLICT ZONE IN BULGARIAN SOCIETY.

KEYWORDS: METHODS FOR SELECTION AND RECRUITMENT ;UNCONVENTIONAL METHODS- CRONYISM, NEPOTISM , BUILT-IN LOBBYING.

УВОД

Неинституционализираната практика за подбор и назначаване на работа в България представлява изследователски интерес не само за социолози и психолози, но и за икономисти, управленци, политици. Резултати от емпирични изследвания на авторката, проведени през 2008 и 2015 г. разкриват нова конфликтна зона в социалната практика на подбора - метаморфозите в конвенционалните методи и тяхното прикрито (задкулистно) преобразуване в неконвенционални. В процеса на легитимно провежданите конкурси за подбор и назначаване на кандидати за работа, върху основата на набор от официални документи (мотивационно писмо, автобиография, дипломи за образователен статус и др.) протичат други, нелегитимни процеси - лобиране за „моя, нашия човек”, които в най-честия случай предопределят избора на кандидата.

В статията са анализирани резултати от второто панелно емпирично социологическо изследване (ЕСИ) на тема “Аморалното поведение на работодателите в българската социална практика при назначаване на кандидати за работа”, проведено през м. май – юни 2015 г.¹ ЕСИ е проведено по метода “casy study” – изследвани са 28

¹Авторката е ръководител на ЕСИ “Аморалното поведение на работодателите в българската социална практика при назначаване на кандидати за работа”, проведено през м. февруари-юли 2008 г. Резултатите от изследването са публикувани в: Стоянова, М. Отклонения от стандартите за подбор и назначаване на работа. В: Демографски процеси и работна сила, Център за изследване на населението, С, 2008. Второто панелно ЕСИ е проведено 7 години по-късно – през м. май-юни 2015 г. със същия инструментариум.

организационни структури (частни и публични), анкетирани са 359 респондента. Всички са подбрани на “принципа на достъпността до единиците” и “принципа на отзовалите се”, поради което емпиричното изследване не може да претендира за представителност. Основните социологически методи за набиране на емпиричната информация са два: дълбочинно интервю и анкетен.

За целите на настоящата разработка е направен анализ на резултати от изследването на първите шест структури, от които е получена и обработена първичната информация, а именно 4 частни търговски дружества и 2 публични - 1 областна управа и 1 община, с общ брой респонденти 104. В изследването са потърсени личните впечатления и наблюдения на респондентите за начините за назначаване на нови служители по местоработата им. (Вж. таблица №1). Изследваните конкретни случаи са следните:

Изследвани конкретни случаи
Таблица №1

Вид на структурите	Наименование на структурите	на	Брой на структурите	Брой респонденти
I. ЧАСТНИ	„Рила хотелс” – ЕООД	1		15
	„ВАН ХОЛДИНГ” – ЕООД,	1		
	магазин Фантастико,			20
	гр.Кюстендил	1		20
	Мобил тел, гр. София	1		10
II. ПУБЛИЧНИ	„Киара” – ООД			
	Област - Благоевград	1		15
	Община - гр. Средец	1		24
Общо		6		104

Тезата, която защитавам е, че прилагането на неконвенционалните методи за подбор и назначаване на работа през последните години са превърнати в реална практика, а не в изключение.

За защита на тезата е даден отговор на следните въпроси: какво представляват неконвенционалните методи за подбор и назначаване на работа; кои са причините за прилагането им; какви са последиците и какво да се прави в близка перспектива.

НЕКОНВЕНЦИОНАЛНИ МЕТОДИ ЗА ПОДБОР И НАЗНАЧАВАНЕ НА РАБОТА

Неконвенционалните методи са антиподни на конвенционалните. Тяхното успоредно прилагане нарушава институционализирания ред при подбора и назначаването на кандидати за работа и създава/предизвиква конфликтна зона в българското общество.

В научната литература **конвенционалните методи** са представени като методи, чрез които се извършва селекция на кандидатите за свободните трудови позиции, осъществявана върху основата на институционализирана социална технология.² Институционализираният подбор е регламентиран от стандартизирани принципи, норми и конвенционални методи. Основните **принципи** са принципите на конкурса, на

² Терминологичен речник по управление на човешките ресурси. - С., 2004, 371.

публичността и равнопоставеността на кандидатите. *Правилата*, задължителни за всички кандидати се отнасят до официално обявяване на конкурсите чрез медиите; подготовка и подаване на документи, избор и прилагане на конкретни методи при селекцията на кандидатите, обявяване на резултатите от конкурса, назначаване на спечелилите конкурса и пр. *Конвенционалните методи* са: документален, интервю и групово селекция. При *документалния метод* провежданият конкурс се извършва чрез проучване на документите на кандидатите - молба, мотивационно писмо, автобиография, препоръка. Методът на *интервю* допълва документалния с провеждане на пряко интервю с кандидата на едно или на няколко нива. За *груповата селекция* е характерно това, че по време на конкурса кандидатът се оценява допълнително и по резултати от решаване на казуси, цифрови задачи, тестове, работа в реална среда по конкретни задачи и пр., паралелно с оценяване на документите и резултатите от проведеното с него интервю. Важно е да се отбележи, че строгото спазване на институционализираните правила е от съществено значение за легитимното провеждане на конкурсите.

Неконвенционалните са тези методи, чрез които на дадени работни позиции мениджърите назначават на работа не кандидатите, реално спечелили конкурса, а свои роднини, приятели, близки в нарушение на обществен интерес и на създадения социален ред. Този реален факт представлява конфликтна зона в обществото най-малко поради следните причини: от една страна, работодателите преплитат служебните си задължения с личните си интереси, а от друга, те удовлетворяват и интересите на привилегировани социални групи от тяхната социална мрежа - роднини, приятели, познати и т.н. Преследваната цел е извличане на изгода - материална, финансова, статусна, купуване на влияние, извършване на еквивалентна услуга (като начин на разплащане) и пр. По емпиричен път са установени следните неконвенционални методи: *служебно покровителстване на роднини и близки - непотизъм; благодетелстване по приятелска линия – клиентелизъм; застъпничество за назначаване на работа на конкретни личности - вграден лобизъм.*

Първият метод *служебно покровителстване на роднини и близки* е известен в публикациите като непотизъм³ и шуробаджанащина. Шуробаджанащината е реален социален проблем на българския трудовия пазар, предизвикващ както латентни, така и публични конфликти (между работодатели и кандидати за работа, между работодатели и лобисти на кандидатите, между самите кандидати, между HR агенциите избрани да извършат подбора и мениджърите и пр.). Получените *резултати от ЕСИ* показват, че във всички изследвани случаи е разпознат феномена непотизъм. На въпроса съществува ли и какъв е смисълът на непотизма, някои от споделените разбирания са следните. За Е.С. от „Рила хотелс“ ЕООД *„братата, сестрата, братовчеда – само те могат да ми помогнат в нужда, да ми намерят някаква работа, да ме научат как да работя; в роднинството вярвам и се надявам, че никога няма да ме изоставят“*. Шестима от анкетираните от „ВАН ХОЛДИНГ“ ЕООД, магазин Фантастико, гр. Кюстендил са признали, че са роднина на съдружниците на фирмата, а Т.Н. е на мнение, че *„най-малко още десетина от работещите са роднини на шефовете“*. В „Киара“ – ООД –

³ От лат. nepos, nepotis - внук, племенник; служебно покровителстване на роднини и близки. На български език – шуробаджанащина. В: Речник на чуждите думи, с. 501.

„единствено готвачката и една от сервитьорките нямат роднинска връзка със собствениците”. Нормално е да вземаме роднини, наследствеността е силен природен фактор, фамилният бизнес трябва да се предава от баща на син. Този бизнес моят съпруг и неговият брат продължиха като наследство от тяхната баба, чието име на испански означава „киара”. След смъртта на нейния съпруг в Барселона, тя се завръща в България и инвестира в строителството на фамилна къща, ресторант с градина и кафе сладкарница. Мечтая си да успеем, защото вече имаме деца, трябва ни средства, искам да им създадем бизнес който те да продължат. Унаследяването на добрия бизнес от добри, мотивирани наследници – това според мен ще гарантира успеха ни”, споделя съпругата на единия съдружник.

Вторият прилаган метод е **облагодетелстване по приятелска линия – кронизъм**⁴, **клиентелизъм, връзкачество**. За разлика от първия метод, при втория кръгът от облагодетелстваните лица може да бъде много по-широк (приятели, съученици, съседи, състуденти и пр.). Съществуващите приятелства постепенно се превръщат в назначения на държавна длъжност или възлагане на договори за държавни поръчки, създаване на социална мрежа в обръчи от фирми. Обобщените данни **от ЕСИ** показват, че клиентелизмът е не по-малко популярен и прилаган за подбор и назначаване, отколкото и непотизма. Според Р.Г. от Благоевград *“назначаването на работа по приятелска линия или по роднинска са добре разпознаваеми и много разпространени във всички общини в областта. Като се върнах от отпуск по болест бях преместена на друга длъжност, с по-ниска заплата и не по-малко отговорности. Нямах обяснение, никой не ме информира... Аз съм търпелив и незлоблив човек и изчаках една седмица – отговорът сам дойде. На моята позиция е назначена доведената дъщеря на шефа, а новата му съпруга ще ми става колежка след още две седмици. Казаха ми, че аз ще я въвеждам в работата и на мен разчитат като опитен служител”*. В.Д. от “Мобил тел” гр. София споделя, че *“приятелството си е приятелство, но сиренето е с пари. Нищо не е подарено. Срещу получената помощ три месеца заделях половината от заплата си, за да се отблагодаря за осигурената ми работа. Не съм сигурна дали няма да се чувствам длъжна докато работя тук. За сега нямам друг избор”*. С.З. от „Киара” ООД е на мнение, че *“близкият ти подава ръка, защото очаква и ти да направиш за него същото, ако се наложи”*. Р.Г. от гр. Средец заявява, че в малките общини нищо не остава скрито – всяко ново назначение и на роднини и на приятели се обсъжда с месеци по-късно. *„Сериозният кмет балансира интересите на различните фамилии, особено на по-богатите, на които разчита за изборите. Намира елегантни решения, за да не създава напрежение и да не настройва хората срещу себе си”*.

Третият неконвенционален метод е **застъпничество за назначаване на работа на конкретни личности**. В научната литература е описан като **вграден лобизъм, фаворизиране**.⁵ Важно е да се отбележи, че според резултатите от емпиричното

⁴ От англ. стопу - близък приятел. На български език смисълът е връзкачество. В българската социална практика от последните две десетилетия – приятелските кръгове «Орион» /по времето на кабинета Виденов/ и «Олимп» /при кабинета Костов/, обръчите от фирми /Доган/ и пр.

⁵ Понятието **лобизъм** има различни значения, а именно: да упражниш натиск, да представиш аргументи или някакъв друг вид стимули, с които да опиташ да повлияеш на тези, които вземат решения в твоя полза. Вж.повече в: Цакова, И. Българският лобизъм - общо дефиниране.- с., 2006.

изследване този метод е прилаган във всички изследвани случаи. П.Н. от Мобил тел, гр. София споделя, че „*лобизмът е силно разпространен. Според мен, от всеки човек не става лобист. Това са меркантилни хора, които търсят да извлекат изгоди (предимно пари) за себе си, а не толкова да оказват помощ на нуждаещи се за намиране на работа*”. Според М.Д. от община гр. Средец - „*лобирането влошава истинността на конкурсите, превръща ги в манипулативна игра на интереси. Участвала съм в конкурс за директор на детско заведение и съм изпитала на гърба си безобразията на кмета и на приближените му. Разбира се, понякога има справедлив подбор, избират се професионално подготвени хора, нали все пак някой трябва и да работи, за да върви работата*”.

Въпреки по-силният социален контрол в публичния сектор и в по-големите организации и предприятия, неконвенционалните методи не остават извън системата на подбор и назначаване на кандидати за работа и в тях. Напротив, осъществяват се скрито, задкулисно. Това се подчертава в мненията на анкетиранияте от държавната администрация в област Благоевград и община - гр. Средец. Става ясно, че при тях съществуват назначения по роднинска и приятелска линия. На въпроса как се извършва подбора и назначаването на работа в областната администрация, анкетиранияте служители отговарят, че това става чрез официално обявени конкурси - конкурси само по документи, по документи и интервю, по документи и с конкретно изпълнение на задача (например за проверка на компютърните умения). М.Б. допълва – „*практиката показва, че конкурсите се обявяват за предварително избран човек, за „нашия човек. Това демотивира младите, а по-възрастните - озлобява*”. Един от респондентите М.Ч. признава, че в неговия конкурс са участвали 6 кандидати, но изборът е в негова полза, защото за него лобира „*шефа на граничната полиция. Той е първи братовчед на съпругата ми*”. Според В.С. „*в благоевградската областна администрация съм наблюдавал всякакъв род назначения – и роднински, и приятелски, и любовници... Обществеността е свикнала и приема и нормалното и ненормалното като двете страни на една монета. В някои от общините не се изисква кандидатите да притежават професионален опит и квалификация (особено в малките, където няма добре образовани хора), а да са комуникативни, възприемчиви, отзивчиви, търпеливи към гражданите, които всеки ден обслужват. Тези качества се изискват, защото има рутинни дейности, които бързо демотивират служителите. Ако те не обичат хората и нямат умения за общуване с тях – не бива да получават работа в общините*”.

ПРИЧИНИ ЗА ПРИЛАГАНЕТО НА НЕКОНВЕНЦИОНАЛНИТЕ МЕТОДИ

Обобщената емпирична информация разкрива наличието на два типа причини - субективни и обективни. Отговорилите от „ВАН ХОЛДИНГ” ЕООД ранжират субективните причини по следния начин: доминиращият интерес към лично облагодетелстване на управляващите и техния кръг; интерес от облагодетелстване на близки, роднини, приятели „срещу нещо”; страх от нелоялност на новоназначени непознати служители; отсъствие на визия за развитието на фирмата. Към обективните причини респондентите отнасят ниската чувствителност на заетите към назначаване на роднини и приятели. Осем от анкетиранияте служители възприемат подобни назначения като норма; четирима от ръководния състав (от средното управленско ниво) посочват, че биха постъпили по аналогичен начин, при назначаването на сътрудници във фирмата, ако те са собствениците. Неконвенционалните методи за подбор и

назначаване на роднини и приятели се е превърнал в модел на поведение и в „Киара“ ООД. Осем от интервюираните в този ресторант посочват, че основна причина е стремежа на собствениците да икономисват средства от обучение на персонала като назначават роднини и близки на заетите в момента в „Киарата“. *“Лобистите се стараят да обучават и да помагат на своите в работата, вместо собствениците да правят разходи за тяхната професионална подготовка. Честа практика е да работят извънредно, за да усвоят тънкостите в работата по-бързо. От това собствениците само печелят”*. Според двама от отговорилите важна причина е стремежа на собствениците да постигнат бързо повишаване на производителността на труда, а според други осем интервюирани – чрез своите хора собствениците засилват вътрешния контрол за по-добро обслужване на клиентите, за намаляване на кражбите на храна, продукти и напитки.

Според 18 от интервюираните в бляговградската областна администрация, основните субективни причини за назначаване по роднинска и приятелска линия са следните: за 8 от тях - извършване на лична услуга (да осигурят на близките си престижна работа и постоянни доходи; за 5 - управляващите имат по-голямо доверие в близките си при възлагане на отговорни задачи; трима не скриват, че това е кариерна стълба за покровителстваните; само двама смятат, че управляващите се стремят да постигнат по-добри комуникации и по-добра атмосфера за екипна работа.

ПОСЛЕДИЦИ ОТ ПРИЛАГАНЕТО НА НЕКОНВЕНЦИОНАЛИНТЕ МЕТОДИ

Данните от емпиричното изследване показват следното. Респондентите от „Рила хотелс“ИВ“ ЕООД споделят, че наемането на познати, роднини или на препоръчани хора носи материални и финансови облаги, дава възможност за източване на фирмени средства и за преразпределяне на управленските длъжности между “своите”. Според 4 респондента неконвенционалният подход допринася за постигане на по-голяма лоялност, надеждност и по-висока ефективност при изпълнението на поставените задачи. Според 25 от отговорилите неформалните назначения са напълно неефективни, тъй като намаляват мотивацията за труд и иновативност на другата част от заетите, които не откриват възможности за собственото си кариерно развитие, защото “не са от своите”. Шестнадесет от интервюираните заявяват, че пасивно наблюдават процеса на назначаване на роднини и приятели на работа, защото смятат че такъв тип поведение на работодателите е вече стандартна практика и не би довело до нищо друго, освен да загубят работата си. За последиците Б.С. споделя: *„във фирмата отсъства доверие между работещите, няма уважение между управляващите и персонала, ругатните са всекидневна лексика. Фирмата няма добро име, но хората няма къде да работят и търпят своеволия и издевателства над тях”*.

За анкетираните от “ВАН ХОЛДИНГ” ЕООД последиците от нелегитимния прием на служители на работа са предимно негативни - ниска производителност на труда, ниско качество на произведената продукция, лошо обслужване на клиентите, неспазване на изискванията за безопасност на труда, не добра организация и управление на трудовия процес.

Интервюираната С.А. от „Киара“ ООД заявява, че негативното е повече отколкото положителното. Според нея *“за собствениците е добре, защото си осигуряват доносници, а за нас - не, заради това и текучеството е голямо. “Хората на шефа” не вършат никаква работа или се преструват, че правят нещо полезно. Те се покриват*

когато има много клиенти, излизат на светло щом шефовете се появят, за да им правят компания и да поддържат добрите си впечатления и приятелства”.

Според респондентите от Мобил тел гр. София, назначаването на кадри чрез неконвенционалните методи предизвиква негативни последици, тъй като: според 7 от интервюираните нараства напрежението в колектива; според 6 се влошава престижа на фирмата, а един посочва, че се влошават условията за работа. За шестима от отговорилите има и позитивни последици, свързани с повишаване на производителността на труда и засилване на лоялността към управляващите.

Оценките на респондентите от публичния сектор са преобладаващо негативни. С.З. от областната администрация в гр. Благоевград смята, че *“своите ги бива за чашка, а за работа - не”*. Шестима от отговорилите от община Средец са на мнение, че за да се върши качествена работа, трябва качествени хора – професионалисти, а такива в общината са по-малката част от заетите – *„още по-малко стават като се намалят с покровителстваните, които не работят съвестно като останалите”*, споделя Ц.К.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЕ и препоръки за социалната практика

Данните от второто авторско емпирично изследване на методите за подбор и назначаване на кандидати за работа (от 2015г.) потвърждава в голяма част изводите, направени от първото емпирично изследване от 2008 г. В българското общество продължава да съществува конфликтна зона, свързана с прилагането на неконвенционални методи за подбор и назначаване на кандидати за работа. Социалната емпирия доказва, че у нас е създадена добра социална среда за тяхното прилагане като реална практика, а не като отклонение (изключение) и в частния и в публичния сектор. За по-голямата част от интервюираните и анкетирани основен източник на информация за свободни работни позиции са приятелските и роднинските кръгове, а не Дирекциите Бюра по труда. Нещо повече. Близо половината от респондентите оценяват положително вградения лобизъм като по-гъвкав метод, по-сигурен за хора които разчитат на приятелска или роднинска подкрепа при търсене и намиране на работа (за сравнение при изследването от 2008 г. само една трета са одобряващите). От друга страна, повече от половината от интервюираните критикуват връзкаството, фаворизирането, шуробаджанашината, клиентелизма, защото осигуряват предимства и блага на хора, които при равни условия едва ли биха ги получили. Това нарушава принципите на равнопоставеността и справедливостта при провеждането на конкурси за подбор на кандидати. Важно е да се отбележи, че респондентите, които одобряват назначаването “с връзки” на приятели или роднини и в двата сектора са с по-ниско образование, възрастовата им структура е между 35-45 години и имат средни за страната доходи. Най-голямо е неодобрението сред анкетирани на възраст до 25 години. Това означава, че българските младежи се чувстват конкурентоспособни на пазара на труда и желаят да бъдат обективно оценявани, мотивирани и стимулирани за работа. На въпроса кое ги прави търсени от работодателите, младите хора отговарят – образованието, уменията за работа с новите информационни и комуникационни технологии, знанието на чужди езици, комуникативността им и уменията за работа в екип. Следователно, независимо от лобирането и покровителството при кандидатстване и назначаване на работа спрямо кандидатите се предявяват и конкретни специфични изисквания, без притежаването на които нито конвенционалните, нито неконвенционалните методи са приложими (например за заемане на позиция атомен физик от неквалифициран кандидат).

Основните препоръки за социалната практика, изведени от данните на емпиричното изследване се отнасят до следното: *на първо място*, да се регулира и в най-добрия случай да се забранява прилагането на неконвенционалните методи, за да се преодолее връзкаството, да няма фаворизирани и привилегировани кандидати и най-важното – да не се нарушава принципа на равнопоставеността и справедливостта при кандидатстване и назначаване на работа. *На второ място*, работодателите стриктно да спазват конвенционалните методи на подбора и назначаването, което би мотивирало особено младите към повишаване на образованието, професионалната квалификация и конкурентоспособността си на пазара на труда. *На трето място*, да се осъществяват положителни промени в подходите за подбор и назначаване на работа чрез: разширяване на изследователското поле на тази проблематика, увеличаване на публикациите, изучаване на добри практики в света, публично активизиране и стимулиране на гражданската чувствителност, засилване на социалния контрол за преодоляване на съществуващата конфликтна зона в българското общество.

REFERENCES

1. **Bancheva, E., 2014:** Strategii za otsenyavane I metodi za podpor. IN: Upravlenie na choveshki resursi, S., Nov Bulgarski Universitet, 2014, 227-268.
2. **Radev, K., 2015:** Choveshkiyat capital – suvremenni praktiki I podhodi za upravlenie I razvitie. IN: Choveshkiyat capital, S., Nov Bulgarski Universitet, 2015, 122- 133.
3. **Stoyanova, M., 2008:** Otklonoeniya ot standartite za podpor I naznachavane na rabota. IN: Demografski protsesi I rabotna sila, Centyr za izsledvane na naselenieto, S., 2008
4. **Stoyanova, M., 2014:** Upravlenie na konfliktite v organizatsiite. IN: Upravlenie na choveshkite resursi, S., Nov Bulgarski Universitet, 2014, 419-469.
5. Terminologichen rechnik po upravlenie na choveshkite resursi. S., Universitetsko izdatelstvo Stopanstvo, 2004, 371.