

ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯТА НА ОСВОБОДЕНИ И НАПУСКАЩИ АКТИВНА ВОЕННА СЛУЖБА КАТО СРЕДСТВО ЗА ТЯХНАТА СОЦИАЛНА И ПРОФЕСИОНАЛНА АДАПТАЦИЯ

RETRAINING OF MILITARY PERSONNEL, DISCHARGED FROM ACTIVE SERVICE AS A MEANS FOR THEIR SOCIAL AND PROFESSIONAL ADAPTATION



ТЕРЗИЕВ Венелин
TERZIEV Venelrin
terziev@skmat.com

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - гр.Пловдив



ДИМИТРОВА Севдалина
DIMITROVA Sevdalina
sevdalinaid_bg@mail.bg

Национален военен университет „Васил Левски” - гр.Велико Търново

В тази статия се разглеждат възможностите на осъществяване на процеса на професионална и социална мобилност в динамично променящите се условия. Определени са неговите специфични области: масовост, принудителен характер и недостатъчна управляемост на самия процес, което е отражение на неадекватната национална политика на държавата в това отношение. В тази връзка са потърсени някои индикатори за реализиране на ефективна методика за професионална реализация, свързани с професионалното и житейското целеполагане. Предложени са няколко варианта на този модел.

Ключови думи: *социално управление, професионална мобилност, социална мобилност, преквалификация на освободени военнослужещи.*

This paper discusses the opportunities to implement the professional and social mobility process in dynamically changing conditions. Its specific areas have been defined: comprehensiveness, compulsive character and inadequate process management, which reflects the inadequate national policy in this respect. Some indicators for implementation of effective professional realization methodology related to professional and life goal-setting have been explored in this regard. Several options of this model have been proposed.

Key words: *social management, professional mobility, social mobility, retraining of discharged military personnel.*

1. Въведение

Динамичните промени в социалната среда, белязани от положителните и приоритетно отрицателните ефекти на факторите на макро-, микро- ниво и ниво на междуличностни отношения в хода на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба, обуславят на дневен ред потребността от търсенето на подходящи подходи за формирането на ключови компетенции у тях, на основата на които те да намерят своята реализация в новите условия на живот. Поставени твърде често пред сериозни изпитания, провокирани от смяната на социалния статус-професионален, материален, ценностна ориентация, качество на живот и т.н., пред военнослужещите, освободени от военна

служба и членовете на техните семейства, алтернативите са бавни еволюционни изменения или динамични, резки и за кратко време революционни изменения. Която и алтернатива да изберат, приспособимостта към гражданския социум сама по себе си предполага необходимостта от преквалификация, която е в основата на социално-професионалната мобилност на военнослужещите, освободени от военна служба.

При разрешаването на разглежданата проблематика под внимание трябва да се вземат всички обективни фактори, свързани както с положението в страната, така и с оформящата се в световен мащаб ситуация. А това означава, в основата на продължаващото реформиране на армията

да се заложи цялостна концепция за развитие (реконструкция) на Въоръжените сили, която да развие комплексно военната доктрина, да отчете новите реалности в страната и света, и едва след това да се чертаят пътищата за постигане на набелязаните цели и задачи, в това число – канали и механизми за социално-професионална мобилност на военнослужещите. Разбира се, националната политика по отношение на управлението на човешките ресурси в Българската армия не трябва да се занимава основно със създаване на системи за социална подкрепа на освободените от военна служба военнослужещи. От една страна, това се предполага, тъй като в противен случай хората се лишават от техния първичен професионален статут. Но от друга, самото отнасяне на вида професионална дейност като статут към труда изобщо, като родов статут, предполага социално-професионална мобилност. И от трета страна, не може да не се забележи какъв товар поема държавата, нагърбвайки се с осигуряването на защита на образованото и трудоспособно население.

Основата на проблема се заключава в това, че държавата е далеч от разумното обмисляне на този аспект от нейната политика, която може да бъде едновременно напълно експертна и недостатъчно адекватна и приложима.

Introduction

The dynamic changes in social environment, marked by positive and mostly negative impacts of factors at the macro and micro level, as well as on interpersonal level in the course of the social adaptation process of military personnel, discharged from service necessitate the search for approaches focused at forming key competences in them, based on which they will find realization in accordance with the new conditions of life. Military personnel discharged from service and their families often face serious challenges, provoked by the change in social, professional, financial status, value orientation, quality of life etc., and alternatives are two: either slow and

evolutionary changes or dynamic, sharp, short-term revolutionary changes. No matter which alternative they select adaptivity to civil social medium by itself presupposes a need of retraining which lays the foundation of the social and professional mobility of military personnel, discharged from service.

In order to solve the said problems one should take into consideration all objective factors, concerning the situation in the country in general as well as the worldwide trends. This means that the basis of the ongoing army reform shall include a comprehensive development concept (reconstruction) of the Armed forces, which will comprehensively develop the military doctrine, will take into account the new reality at home and worldwide, and only after that will start searching for a way to reach the goals and objectives set, including social and professional mobility channels and mechanisms of military personnel. Of course, the national policy on human resources management in the Bulgarian Army shall not deal only with creating social support systems for discharged military personnel. On the one hand, this is assumed because otherwise people will be deprived from their primary professional status. But on the other hand the reference of professional activity type to work as a whole, as generic status requires social and professional mobility. And thirdly, one could not help but consider the burden which a state undertakes in order to provide protection to its educated and able population.

The problem is rooted in the fact that the state is far away from the rational consideration of the said aspect of its policy, which may be completely expert and at the same time not entirely adequate and applicable.

2. Процес на професионална и социална мобилност

Процесът на социално-професионална мобилност все пак върви, развива се хаотично, и са налице всички нейни признаци: смяна на професията, преход от един социално-професионален слой в друг. Но специфични за наблюдавания процес на мобилност на военнослужещите са следните обстоятелства: масовост, принудителен

характер и недостатъчна управляемост на самия процес, което е отражение на неадекватната национална политика на държавата в това отношение. Тук липсва съвременност при обмислянето на социалната база за реформата и реалните срокове за нейното провеждане.

Отрицателните последици от всичко това се отразяват не само на семействата на военнослужещите, но и на обществото като цяло, и рефлектира като бумеранг върху имиджа на самата армия. Основният проблем тук се оформя като най-остро противоречие между необходимостта от изграждане на професионална армия, и практическата дискре-дация на професията на военния, като резултат от мероприятията, свеждащи военната реформа основно в редуциране на нейния личен състав.

В основата си тези конфликти са свързани не само със загубата на постоянната работа. Съвсем естествено е, хората да се стремят към професия, която да упражняват цял живот. Но има и разочарования, и смяна, конверсия на професиите, която твърде често е по принуда. Тази конверсия поставя пред тях много проблеми, главният от които е намирането на работа, намирането на жилище. А при липса на информация в условията на свободен пазар на труда, за мнозина намирането на нова работа се превръща в основен проблем. И именно тук е ролята на социално-психологическата подкрепа, ядрото на която е подготовката, преква-лификацията, повишението на квалификацията и устройването на нова работа. Нещо повече, в съвременните условия на нарастващи потребности на пазара на труда от високо квалифицирани специалисти, образованието става един непрекъснат и многообразен по отношение на технологията на неговото получаване процес. Неслучайно и напълно закономерно е, че през последните години се появяват най-разнообразни образователни структури, които запълват празнините в нашата традиционна, и в много отношения консервативна образователна система.

За освобождаваните и напускащи редовете на армията военнослужещи, този въпрос стои на дневен ред по редица причини. Преди всичко, тук по-често става дума не за продължаване на образованието в контекста не неговата непрекъснатост, а за смяната на професията, макар базовото образование и придобития през годините опит са от съществено значение. Но не трябва да се пренебрегва и факта, че гражданската им професия или е „забравена”, или животът вече налага нови изисквания по отношение на професионалните компетенции по придобитата някога професия.

Съществена роля играе и психологическият фактор, в съответствие с който смяната на професията едва ли не преобръща съдбата.

Главният механизъм тук трябва да стане една обоснована и реално действаща национална военно-кадрова политика, в основата на която да е подготовката и устройването на кадрите както за времето на тяхната активна служба, така и след тяхното освобождаване. Ролята на образованието трябва да се разглежда по отношение на развитието на положителна социално-професионална мобилност.

Позитивното социално самочувствие и удовлетвореност от работата, са субективните показатели на положителна социално-професионална мобилност на освободените от активна служба военнослужещи.

Друго фундаментално направление в работата е разработването на законодателни механизми, които да гарантират права на обучение на военните и съответни условия за живот и работа на местата на миграция. Изследванията сочат, че самото обучение и устройване на военните не е скъпо за държавата. По-скоро скъпа излезе така наречената низходяща социално-професионална мобилност, белязана със спад на социалния статут на военнослужещия, освободен от военна служба в обществото. Поради тази причина ние адаптираме за целите на нашето изследване методиката за социологична диагностика на професионалната

реализация. Смисълът на тази методика се свежда до установяването на ориентацията на военнослужещите към един или друг вид професионално развитие.

И тъй като главните ценности, получени чрез работата си, са професионално-житейската самореализация и жизнения и социален статут („разходи” и „заплата”), то професионално-житейската самореализация на военно-служещите, освободени от военна служба, включва в себе си такива обобщени параметри, като професионалните постижения, нуждата и търсенето на професионални знания и професионален опит. Жизненият и социален статус се описват в категориите на професионалното развитие и кариерен растеж, социален престиж на професионалната дейност и материална подсигураност.

3. Основни индикатори за реализиране на методика за професионална реализация

Основни индикатори, очертаващи комплексно сферата на професионалното и житейско целеполагане и мотивация за труд, които следва да са заложили в една такава методика, са:

- степен на творчество, инициативност в работата;
- възможност за прилагане на професионалните знания и компетенции;
- възможност за усъвършенстване на професионалния опит;
- удовлетвореност от изпълняваната работа;
- усещане за реална полза от изпълняваната работа;
- самостоятелност при избора на решения на служебните задачи;
- работа в точно съответствие с характеристиките за длъжността;
- възможност да учиш другите, да предаваш опита си на останалите;
- висока оценка на резултатите от професионалната дейност от страна на колеги, околни;

- участие в изготвянето на стратегии за дейността на организацията, разработката на дългосрочни планове;
- реализация на професионалния опит;
- лидерство в колектива;
- възможности за по-висока длъжност, за кариерно израстване;
- високо ниво на отговорност за резултатите от професионалната дейност;
- висока заплата;
- престижно положение в обществото;
- добри шансове за израстване в службата;
- престижност на работата;
- допълнителни финансови стимули;
- добри отношения с прекия ръководител;
- добри отношения в колектива;
- ритмичност на работата, без напрежение и стрес;
- добро работно място (кабинет, оборудване).

Приложимостта на адаптираната за целите на повишаването на ефективността на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба Методика на макродиагностика на персонала, позволява на базата на един и същ набор от показатели да се определи структурата на самооценките на възможностите и постиженията в професионален план, както и на жизнеопределящите нагласи, свързани с професионалната дейност.

Социално-онтологичната база на такъв подход се явява обстоятелството, че чрез професионалния труд, военнослужещият, преминаващ в запас, реализира личностния си и професионален потенциал, а оценката на значимостта на неговия труд му гарантира съответното материално и социално положение в обществото. Разбира се, за тази цел е целесъобразно наличието на набор от показатели, които да отразяват цялата сложност и дълбочина на участието на личността в професионалната дейност и дълбочината на съответните личностни преживявания.

Приложимостта на Методиката на макродиагностиката изисква съпоставянето по двойки на всеки от дадените показатели с всеки. Общият брой двойки, които се получават с тези 23 показателя, следва да е 253, изчислен по следната зависимост [2-3]:

$$n = N(N - 1) / 2 = (22 \times 23) / 2 = 253$$

(1).

където: n е показател;

N -първи показател;

N -1 -втори показател.

Технологията на приложимост на Методиката е следната: предоставяне на дадения списък на бенефициентите под формата на картончета, на всяко от които е поместена една двойка показатели; при диагностиката на нагласите, общата задача за работата с картончетата следва да се формулира във вида: „във всяка двойка изказвания, изберете кое за вас е най-важно в работата, към какво бихте се стремили най-вече”; поставяне на картончето отдясно или ляво, в зависимост от това, дали дясното или ляво изказване е най-важно за бенефициента; въвеждане на отделените в ляво картончета в анкетни карти.

Обработването на получените данни е възможно посредством приложимостта на подходящите за тази цел методи на факторен и клъстърен анализ, в резултат на което да се получат пет типологични групи анкетирани, различаващи се по техните професионални нагласи в сферата на професионалната дейност.

Дадената типология се получава в пространството на два фактора: факторът целеполагане, свързан с професионалната дейност и факторът трудова мотивация. Съдържанието тези фактори и съответстващата им тежест, са показани в таблици 1 и 2.

Високите положителни стойности за фактора целеполагане, свързани с трудовата дейност (ниво 0,5 и по-високо), съответства на изразените отношения и нагласи към статута на военнослужещия от запаса (професионалист), към растежа в професионално отношение и самореализацията на специалиста. Ниските отрицателни стойности за този фактор (-0,5

и по-ниско), отразяват отношенията към развитието на професионализъм от административен тип, към длъжностното израстване и кариера и съответния социален статут. Стойност на фактора от -0,5 до +0,5 съответства на смесени, не строго очертани нагласи и отношения, и поради тази причина, това пространство не се характеризира с типология.

Таблица 1

Фактор на професионално и житейско целеполагане

За респондентите е важно ...	Тежест на фактора
1. ... да носят висока отговорност за резултатите от професионалната дейност	0,642
2. ... да проявяват творчество и инициатива в работата	0,067
3. ... да виждат реална полза от извършваната работа	0,541
4. ... да учат другите, да предават опита си на останалите	0,522
5. ... да имат възможност да прилагат на практика знанията си	0,506
6. ... да реализират професионалния си опит	0,454
7. ... да изпълняват работата строго в съответствие с инструкциите	0,425
8. ... да усъвършенстват професионалния си опит	0,425
9. ... да заемат престижно положение в обществото	- 0,768
10. ... да имат добри шансове за израстване в службата	- 0,740
11. ... да заемат висока длъжност, да направят кариера	- 0,695
12. ... да имат престижна работа	- 0,691
13. ... да имат висока заплата	- 0,643
14. ... да получават надбавки	- 0,474

Таблица 2.

Факторът **мотивация** **в**
професионалната дейност

За респондентите е важно ...	Тежест на фактора
1. ... да формират стратегия за дейността на организацията	0,606
2. ... да заемат висока длъжност, да направят кариера	0,470
3. ... да са лидери в колектива	0,443
4. ... да са самостоятелни при решаване на производствени задачи	0,431
5. ... да имат добри шансове за израстване в службата	0,367
6. ... да имат ритмична работа, без напрежение и стрес	-0,734
7. ... да имат добри отношения в колектива	-0,571
8. ... да имат добро работно място	-0,553
9. ... да имат добри отношения с прекия ръководител	-0,503
10. ... да получават бонуси	-0,478
11. ... да изпълняват работата си в точно съответствие с изискванията на длъжностната характеристика	-0,471

Високите положителни стойности на фактора трудова мотивация означават висока насоченост към вътрешна мотивация, към професионална активност. По-конкретно с тях се изразява мотивираност за самостоятелен при избора на решение на служебните задачи, за участие в разработването на стратегия за дейността на организацията, на дългосрочни планове за нейното развитие, за лидерство в колектива, което съответства на творческата насоченост на отношенията към трудовата дейност. Ниските отрицателни стойности на този фактор характеризират преимуществена насоченост към външни

стимули в професионалната дейност за наличието на добри условия за труд, за работа без напрежение и стрес, за изпълнение на задачите по строго определени правила- изпълнителен тип отношение.

Така приложимостта на адаптираната Методика за макродиагностика позволява да се оценят положителните и отрицателните ефекти на професионалната активност и мотивираността на военнослужещите от запаса съобразно професионалното и социалното целеполагане.

Това е едната страна на социалната и професионалната мобилност на военнослужещите, освободени от военна служба. Другата е за мястото и ролята на военното образование в тази мобилност.

Под внимание следва да се има обстоятелството, че на проблема за социална защита на военнослужещите, освободени от военна служба, на тяхната преквалификация и реализация на трудовия пазар, днес се отделя значително внимание. Паралелно с това не е за подценяване фактът, че отчетните данни на Националния статистически институт и Агенцията по заетостта показват незначителен напредък в тази посока. За това свидетелстват многобройните публикации в научните списания, сборници, книги, средства за масова информация. На проблема за социална адаптация на военнослужещите, освободени или напускащи редовете на армията, са посветени научни конференции, включително и международни, множеството решения и препоръки от тези конференции. По-значимите от тях са:

- армията е и си остава не само защитник, който има място в държавната система, но и е неин заложник. По какъв начин влияят и въвличат в себе си армията социално-политическите изменения в държавата виждаме със собствените си очи, а съвременният свят е изключително динамичен в това отношение;

- преходът към професионална армия прави военната служба не толкова служба,

колкото професия с произтичащия оттук закон за неизбежно ускоряване на социално-професионалната мобилност на кадрите в сферата на общественото разделение на труда. Професията на военния става развноправен елемент в професионалната структура на обществото с включването ѝ в списъка на регулираните професии. Следователно и професионалната подготовка на военно-служещите трябва да стане елемент от социалната технология на продължаващото обучение. Тази технология трябва да предвижда възможности за професионална мобилност на военнослужещите както в нейния вертикален, така и в хоризонтален аспекти.

В най-широкия смисъл на думата, социалните технологии са определени компоненти от културата на човека, които възникват еволюционно, в хода на историческия процес, като механизъм за удовлетворяване на конкретни исторически потребности. Възниквайки стихийно, социалните технологии имат способността да се изграждат от законите на дадената култура като изкуствено образование, главната функция, на което е постигането на конкретните обществени цели.

В този контекст, професията също е социално-технологичен механизъм, който се заражда и развива в рамките на общественото разделение на труда. Днес, този социално-технологичен механизъм представлява единство на научния, образователен и дейностно-практически процеси, т.е. сложна социална система. Именно това обуславя ускоряването на професионалната и свързаната с нея социална мобилност на кадрите.

Под внимание следва да се има, че професията „завладява човека” чрез цял комплекс от социокултурни явления. И тук най-технологичната и подвижна е сферата на образованието: именно образованието е в състояние да акумулира в себе си най-ценните компоненти на културата (включително и професионалния опит), с помощта на инструментариума на

педагогиката да ги трансформира за целите на адаптация към реалните познавателни и професионални потребности, към възможностите на обучаемите. Последователно да организира процеса на активна жизнена и съзидателна дейност на човека, да инициира и стимулира самостоятелно придобиване на нови знания. Още повече, става дума за образованието, като за единствена, по същността си, достатъчно устойчива технологична сфера на формиране на личността на човека, която не само се приспособява към конкретната външна сфера, но е способно и да я преобразува чрез своята професионална дейност.

На база всичко казано, реформата на армията като професионална институция, предполага и реформа на съответното професионално образование, с оглед новите професионални и образователни реалности. Основната задача, в тази насока, е създаването на система за продължаващо обучение в областта на военната дейност, която би обхващала допрофесионалната подготовка, професионалното образование и допълнително, следпрофесионално образование, което касае подготовката и преквалификацията на освобождаваните от активна служба военнослужещи, като гарантира тяхното включване в различни сфери на цивилната професионална дейност.

Допрофесионалната военна подготовка, като компонент на продължаващото военно образование, се отнася преди всичко до военната подготовка в училище, професионалните гимназии, колежи, висшите училища и университети. Не трябва да се съобразява, че до неотдавна в системата на училищното и университетското образование отсъства първоначалната военната подготовка. По този начин, системата за допрофесионално военно образование вече е разрушена, а младите хора, се оказват неподготвени в тази посока- те дори нямат достъп до такава информация. Нещо повече, в стремежа средното и висшето образование да формират знания за най-важните сфери на обществения живот: икономическата,

социалната, правната, с основите за безопасност на здравето и труда и т.н., се изключи от този списък военната сфера като област от живота и дейността на съвременния социум. Едва през последната година се правят опити за възстановяване на военната подготовка като компонент на средното и висшето образование и завръщане на военната сфера в социума на съвременното.

Проблемът за създаването на система за продължаващо военно образование в никой случай не се отнася до задачата за милитаризация на образованието. Тя се отнася до решаването на задачата за неговата социална всеобхватност. Това е изключително важно в контекста на проблемите, свързани с изграждането към малобройна, мобилна, високо технологична и оборудвана със съвременни системи и въоръжение професионална армия, с ясно дефинирани приоритети и отбранителни способности, адекватни на динамичните промени на средата за сигурност и задълбочаващият се ресурсен дефицит.

Професионално образование продължава да бъде базов компонент в системата на продължаващо военно образование. В хода на реформата на армията, тази система също е подложена на промени, но във всички случаи те са достатъчно ефективни и ефикасни, но с цената на освобождаването на хиляди военни с компетентности и компетенции, в търсене на своя път към гражданския социум.

И макар военнообразователната система да е изградена на интеграцията на военното и гражданско образование, промените в социалната среда обуславят проблема за актуализиране на учебните програми и на двете области на продължаващото образование в съответствие с промените и изискванията на пазара на труда. Решимостта на този проблем е с помощта на участието на висшите училища, в т. ч. и военните, в различните подпрограми за безвъзмездна финансова помощ на Европейския съюз по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ за въвеждане на нови технологии за обучение,

усъвършенстване на системата за управление на висшите училища, за повишаване на квалификацията и кариерното израстване на кадемичния състав, актуализиране на учебните програми в съответствие с пазара на труда и т.н. Именно по този начин става възможно обезпечаването на надеждна база за включване на военнослужещите, освободени от военна служба в граждански професии, с различна дълбочина на конверсия на бившите военни кадри.

В такава посока следва да е и след-професионално образование. То е едно от най-важните звена в системата на продължаващото военно образование и механизъм за социална защита на военнослужещите. Системата за следпрофесионално образование е свързващо звено в социално-професионалната мобилност на военнослужещите на етапа на прехода им от сферата на военната дейност към цивилната сфера. И именно поради тази причина, нейната дейност не може да започва с набора на вече освободени специалисти.

4. Заключение

Съществуващите учебни и квалификационни центрове е необходимо да разполагат с информация за пазара на труда в съответните райони, своевременно да прогнозира неговата динамика и съответно да планират дейностите си. По този начин, един от най-важните механизми за оформянето на система за продължаващо военно образование е неговата диверсификация, съобразена с образователните стандарти. Последните, в условията на мащабна диверсификационна система на образование, имат за задача да осигурят единно, общо образователно пространство и по този начин да се защитят обучаемите от образователния произвол на отделни учебни заведения. В тази посока е институцията на Националната агенция по акредитация и оценяване и акредитацията на търсени, атрактивни и адекватни на новите социални условия специалности в областта на сигурността и отбраната, техническите, икономическите, компютърните, социалните

и т.н. науки, обслужващи различни сфери на обществения живот. Все по-търсени и актуални са новите акредитирани специалности, свързани с мениджмънта на сигурността и отбраната, защитата на населението от бедствия, аварии и катастрофи, защитата на критичната инфраструктура, логистиката, компютърните системи и технологии, административната сигурност, комуникационно-информационните системи и т.н. А именно знанията, уменията, способностите на военните в тези области е целесъобразно да се използват по ефективен начин в периода след приключване на военната им служба и преминаване в гражданския социум.

Именно на интеграцията между военно и гражданско образование, съобразено с новите социални условия, е необходимо да се планира по-нататъшната професионална кариера на военнослужещите, съответстваща на тяхната образователна и професионална ориентация. Необходимо е формиране на система за продължаващо военно образование, като се започне от началните етапи и се приключи със следпрофесионално образование на кадровите и напускащите редове на армия военнослужещи. На тази основа е изграждането на Системата за управление на човешките ресурси за сигурност и отбрана, базирана на управлението по компетентност и компетенции, като една от „големите идеи... заедно с управлението чрез цели и тоталното управление на качеството... и се превърна в ключова стратегия по човешките ресурси” [1,2].

Управлението по компетентност е комплексът от знания, умения и поведение, съответстващо на средата за сигурност и на промените на социалната среда, с помощта на които да се достигне до крайния резултат. Това означава „въвеждането на ключовите компетентности“ [2], посредством които „да се конкретизират съдържанието и целите на образователния процес“ [1-3] и формирането на „мотивационен, етичен, социален и поведенчески тип“ [1-3] личен състав.

Посредством компетентностния подход става възможно осигуряването на конкурентното предимство на способностите на военните, освободени от военна служба. Императивите на този подход са: придобитите знания, резултат от образованието на отделните личности; формираните навици, резултат на професионалния опит и обучението; начинът на общуване, резултат от умението за общуване и работа в екип [4-5]. А това само по себе си означава учене през целия живот, съобразено с Програмата на Европейския съюз „Учение през целия живот“ 2007-2014г. и Националната стратегия „Учение през целия живот“ 2014.

На тази основа е и създаденият от нас компетентностен модел за повишаване на ефективността на процеса на социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба.

Conclusion

The existing training and qualification centers should have information about the employment market in the respective regions in order to forecast its dynamics in due time and to plan its activities. Thus, one of the most important mechanisms for establishing a continuing military education is its diversification, in compliance with education standards. The latter, under the conditions of a large-scale diversification education system, are aimed at ensuring single, general education environment and thus, to protect students from education arbitrariness of some education. The institution National Accreditation and Evaluation Agency works in this direction with accreditation of wanted, attractive specialties, adequate to the new social condition in the field security and defense, technical, economic, computer, social studies etc. applicable to various areas of social life. Specialties, getting more wanted and popular are dealing with security and defense management, protection of population from disasters, accidents and catastrophes, protection of critical infrastructure, logistics, computer systems and technologies, administrative security, communication and information systems etc. And it is advisable to use the

knowledge and skills of servicemen in this fields effectively after discharging them and transfer to the civil social medium.

And due to the integration of military and civil education in compliance with the new social conditions it is necessary to plan the future career of servicemen, in compliance with their educational and professional orientation. It is necessary to establish as system of continuing military education, starting from early stages till the post professional education of discharged military personnel. The Security and Defense Human Resources Management System, based on competence management as one of the „great ideas... together with objective based management and total quality management ... and turned into a key human resources strategy” [1,2].

Competence based management is a complex of knowledge, skills and behavior, in compliance with the security environment and the changes of the social medium in order to

achieve the final objectives. This includes „introduction of key competences“ [2], through which to „specify the contents and objectives of the education process “ [1-3] and to form „motivational, ethic, social and behavioral type “ [1-3] of personnel.

The competence approach makes it possible to provide competitive advantage of discharged servicemen’s abilities. The compulsory elements of this approach are: acquired knowledge, resulting from the education of individuals; formation of habits, resulting from professional experience and training; type of communication, resulting from communication skills and team work [4-5]. This means lifelong learning in accordance with the EU „Lifelong learning“2007-2014 Programme and the National „Lifelong Learning“ Strategy 2014.

Our competence model for raising the effectiveness of social adaptation process of discharged military personnel is based on this.

Литература: 1. Венелин Терзиев, Севдалина Димитрова, Аспекти на професионалната и психологическата адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членове на техните семейство към новите условия на жизнена дейност, сп.Ново знание на ВУАРП, Пловдив, бр.2, 2014. 2. Венелин Терзиев, Севдалина Димитрова, Социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба- мит или реалност”, сп.Ново знание на ВУАРП, Пловдив, бр.2, 2014. 3. Venelin Terziev, Sevdalina Dimitrova, Social Adaptation as a Social Process in the Adaptation of Military Personnel, I Международная (X Всероссийская) научно-методическая конференция (заочная) „Инновации и наукоемкие технологии в образовании и экономике”, Башкирский государственный университет, Уфа, 2014. 4. Sevdalina Dimitrova, Venelin Terziev, The Social Adaptation of the Military, Disharget from Military Service- Necessary or by Request, 11th International Academic Conference, Reykjavik, 2014. 5. Venelin Terziev, Possible aspects of occupational and psychological adaptation of the military, discharged from military service and their families to a new activity life cycle Международная научно-практическая конференция „Наука XXI века: теория, практика, перспективы”, 2014, Уфа, Россия.