

**Кръгла маса  
„Повишаване на дигиталните умения и използване  
на микрокредитите като възможност за по-добра  
професионална реализация”  
София, 30.11.2022 г.**

# **Дигиталното неравенство и сътрудничеството между поколенията на работното място**

**Томчо Томов  
Национален център за оценка на компетенциите  
Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес**



# Технология ни свързва, технология ни дели!



Дигиталното неравенство е пряко свързано различията в достъпа и начина на употребата на ИКТ от отделни групи в обществото. Разделение, не само между индивиди, но и между нации, държави, географски региони, индустрии, работни места и пр.

**Основни фактори:**

- технологична инфраструктура
- дигитални умения
- мотивация и нагласа (барииери)

## Полето на дигиталното неравенство се разширява все повече:

- Дигиталното неравенство не е самостоятелен феномен, то взаимодейства с другите разделения и ги усилва.
- Животът на обществото се преселва във виртуалния свят. Дигиталното неравенство води до социална изолация, изоставане от съвременните обществени тенденции, неравнопоставеност и влошаване качеството на живот.
- Неравнопоставеност в образованието, в достъпа до пазара на труда, в пригодността за заетост и мобилността. Неравенство в достъпа до продължаващо обучение, до възможности за усъвършенстване и учене през целия живот.
- Неравенство между виртуално и физически работещи по отношение на условия на труд и сигурност за собственото здраве.
- Социално инженерство, манипулиране на съзнанието, киберсигурност (лична, обществена, фирмена, глобална).
- Борба за технологично лидерство и монопол, неравенство в технологичната зрялост на индустриите и компаниите.



## **Мотивация и нагласа за работа с цифрови технологии**



**Компютърна тревожност** – стрес, чувство на дискомфорт, страх или неопитност, които са предизвикани от „среща“ с компютър, с непознат софтуерен продукт и дигитална технология.

**Технофобия и страх от промяна** – страх от технологиите като цяло и недоверие в техните полезни ефекти, ригидност, несигурност и чувство за заплаха при промяна в моделите на работа.



## **България и дигиталното разделение - умения**

- **България е последна в ЕС по дял на населението притежаващо поне основни дигитални умения 29% в сравнение с 56% средно за ЕС. Дори в Северна Македония този показател е по-висок (32%). Едва 11% от лицата притежават умения над основните (34% ЕС).**
- **От младежите на възраст 16–19 г. само половината (52%) имат основни или по-високи общи умения в областта на цифровите технологии (69%).**
- **Само 19% от работната сила в 16 икономически сектора (изследване на БСК 2021 г.) покриват изискваното ниво на дигитална компетентност за заеманата от тях ключова длъжност.**
- **Софтуер за текстообработка използват 27.9%, софтуер за е-таблици използват 14.4%. Около 39% могат да копират или преместват файлове между папки, устройства или в облак. С писане на програмен код на език за програмиране се справят 1.1%.**



## **България и дигиталното разделение - **достъп****

- България е страната в ЕС с най-малък дял на домакинствата, които имат достъп до интернет (75%) и с най-малък дял от индивидите, които използват интернет (71%).
- Достъп до интернет имат 95% от хората с висше образование и 41% - с основно или по-ниско, 98% от учащите и 57% от безработните, 92% от лицата на възраст 16–24 г. и 23% - на възраст 65–74 г.
- Средно 17% от населението никога не са използвали интернет. Само за сравнение - от Северозападен район това са 22%, а от Югозападен – 13%.
- България е на трето място отзад напред по използване на електронни административни услуги на населението (25%).
- България е на предпоследно място в Европейския съюз (пред Гърция) по дял на продажбите в интернет.



## **Типология. Степен на употреба на дигитални технологии от различни групи хора (сегменти) на пазара на труда.**

- **дигитално изключени**
- **масови потребители на мобилни дигитални услуги**
- **потребители на готови дигитални решения**
- **внедряващи дигитални решения**
- **иноватори и създатели на нови дигитални продукти и технологии**

**Изследване на БСК**



## Поколенията на работното място

Изследване на БСК

**Поколение Т.** „Хартиено поколение“. Възраст 55–65 и повече години - родени преди 1964 г. Около 23% от работната сила. Ценности: *сигурност; достойнство; уважение*. Трудов морал, чест и почтеност. Отговорност, правила и контрол.

**Поколение Х.** „Аналогово поколение“. Възраст 40–54 г. - родени в периода 1965–1979 г. Около 40% от работната сила. Ценности: *сигурни доходи; автономност; семейство; стабилност; признание; индивидуалност*. По-малко правила и изисквания. Възнаграждаване на опита и приноса.

**Поколение Y.** „Милениум“. Възраст 27–39 г. – родени в периода 1980–1992 г. Около 26% от работната сила. Ценности: *доходи и оползотворяване на живота - сега; комфорт; успех; престиж*. Висок професионализъм, перфектна и ефективна организация, резултат.

**Поколение Z.** „Дигитално поколение“. Възраст 18-26 г. - родени в периода 1993–2003 г. Около 11% от работната сила. Ценности: *независимост; свобода; смисъл; кауза; развлечение; приятелство*. Афилиация, не признават статукво и традиционно управление. Други разбирания и приоритети.

# Поколенчески нагласи към новите технологии

*activeageing.bia-bg.com*

## ПОКОЛЕНИЕ „Т“. „ХАРТИЕНО ПОКОЛЕНИЕ“.

Промяната е външен фактор. Изпитват непоносимост към нея, фокусират се върху изпитаните методи в миналото и върху риска от настоящето. Тревожат се не само за сигурността си в личен план, но и за последствията от нарастващата зависимост на обществото от технологиите. Използват технологиите предимно като инструменти за производителност, а не за свързаност, както е при по-младите.

## ПОКОЛЕНИЕ „Х“ „АНАЛОГОВО ПОКОЛЕНИЕ“

Промяната заплашва и подлага на изпитание присъщата им нагласа към стабилност, предвидимост и сигурност. Фокусират се върху проблемите, считат, че революцията в технологиите е заплаха за работните места и води до странични ефекти. Но са впечатлени и са привлечени от възможностите за смислено и целенасочено използване на новите технологии.

## ПОКОЛЕНИЕ „У“. „МИЛЕНИУМ“.

Апостоли на промяната – приемат я с вътрешна потребност и търсят своя личен шанс чрез нея. Искат да използват всички съвременни технологични инструменти, за да улеснят всеки аспект от своя живот – личен и професионален. Имат огромни очаквания към въвеждането на нови технологии и оптимизиране на процесите. Не могат да си представят живота без интернет, активно използват социалните мрежи, като място за себеизразяване и самоизява.

## ПОКОЛЕНИЕ „Z“. „ДИГИТАЛНО ПОКОЛЕНИЕ“.

Първата генерация, постигнала интеграция между себе си и технологиите. Виждат света по изцяло нов начин. За тях дигиталното е дори по-нормално, отколкото е реалното. Гледат в бъдещето, отричат статуквото и подкрепят иновациите. Не се интересуват как работи дадена технология – те просто я използват. Предпочитат да създават съдържание и да комуникират чрез образи в социалните мрежи.



## Преодоляване на дигиталното неравенство и сътрудничество между поколенията на работното място

*„Ние се опитваме да си спомним какво сме искали, когато сме били на тяхната възраст. И това не само, че не ни върши работа, но и ни отвежда в погрешна посока. Собственият Ви опит като мениджър е важен, но трябва да осъзнаете, че той е бил формиран от определени събития и идеи, специфични за Вашето поколение. ... Не твърдя, че дадено поколение трябва да приеме ценностите на другите. Дори не смятам, че трябва да разбираме напълно ценностите на другите. Но равновесието и ефективността в организацията са резултат от осъзнаването на наличието на различни поколенчески ценности и приемането на правото им да съществуват“.*



**Хенк Карп**  
психолог, консултант  
поколенчески различия



- **Познаване и използване силните страни на всяко поколение. Превръщане на *възрастовото многообразие* в корпоративен актив и в потенциал, създаващ конкурентоспособност и добавена стойност.**
- **Управление на корпоративното знание. Е-платформи за трансфер на знание и опит между поколенията. *Реверсивно менторство* (обърнати роли). *Дигитално доброволчество* и *фирмени посланици за обучение*.**
  - **Равен достъп до качествено и приобщаващо обучение за развитие на дигитални умения, съобразено с потребностите на възрастта и изискванията на пазара на труда. Развитие на мрежи от *микроквалификации*. *Валидиране* на дигитални компетентности и *микрокредитите*.**
  - **Активизиране на партньорството в развитието на дигиталните умения. *Секторни съвети по уменията*. *Центрове за професионални постижения*. *Секторни квалификационни рамки за развитие на дигитални умения*. *Съвети за сигурност на работните места (Швеция)*.**
  - **Публичните и частни инвестиции в развитието на дигитални умения. *Секторни квалификационни фондове*, *клъстери* и *мрежи от сдружения на предприятията*, *индивидуални сметки за обучение*.**



**Благодаря за вниманието!**

**д-р Томчо Томов**  
**Национален център за оценка на компетенциите**  
**Българска стопанска камара**

**моб. телефон 0898 843429**  
**E-mail: [ttomov@bia-bg.com](mailto:ttomov@bia-bg.com)**  
**<http://www.bia-bg.com>**