ISSN 1314-3379

НАЦИОНАЛНА ИЛИ СЕКТОРНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА ВЪВ ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ

Недко Димитров

NATIONAL OR SECTORAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK IN THE ARMED FORCES

Nedko Dimitrov

Abstract: *This article analyzes the application of the National qualification framework, the National classifier of positions and professions and Ministry of Defense human resources documents in the process of formulating the qualification requirements for positions in the armed forces. Given the diversity of positions and their additional classification outside the national one, the need to create a more detailed qualification framework instead of directly applying the National qualification framework has been identified. The advantages of creating and implementing a Sectoral qualification framework for the armed forces are defined, in which the hierarchical levels and career areas/fields are laid down in the overall process of human resources management.*

Keywords: *qualifications, qualification framework, classifier, military position, sectoral qualification framework*

1. Въведение

Във всяка голяма организация е важно да се формулират по подходящ начин длъжностите, като се разпределят и възложат по адекватен начин задълженията и отговорностите. Така ще се осигури изпълнението на функциите и задачите от организационна гледна точка. Във въоръжените сили това се изпълнява чрез създаване на организационни структури – командвания и формирования и разписване на длъжностни разписания на всяко едно от тях. В длъжностните разписания се определят длъжностите и оборудването, организирани в йерархични подструктури, необходими за функционирането на съответните структури [2].

За длъжностите от персонала на военните формирования се определят такива изисквания за тяхното заемане, че същите да се заемат от адекватно на функциите обучен и квалифициран състав. Така наречените квалификационни изисквания се извличат от националните квалификационни документи. Националната квалификационна рамка дефинира необходимите знания, умения и компетенции за различните длъжности и професии, систематизирани в 9 нива (от 0 до 8) според образователното ниво. Националната класификация на длъжностите и професиите (НКПД) определя професионалната и длъжностната структура в Република България и се прилага от всички предприятия и организации и осигурява единство при управление на труда и трудовите отношения [5]. НКПД регламентира структурата на професиите и длъжностите в национален мащаб, като дефинира 10 класа професии (от 0 до 9). От тях в клас 0 са професиите във въоръжените сили (офицер, сержант, войник) с три вида длъжности – за офицери, за сержанти и за войници.

Формулирането на квалификационните изисквания за заемане на всяка длъжност се извършва в квалификационните характеристики на длъжностите във военните формирования, на базата на кодовете по длъжностно ниво и кариерната/професионална област, като се имат предвид определенията в Националната квалификационна рамка.

2. Роля на националната квалификационна рамка за формиране на изискванията към длъжностите и професиите в България

Националната квалификационна рамка (НКР) [4] представлява систематизиран набор от стандарти и изисквания, които дефинират необходимите знания, умения и компетенции за различни професионални длъжности и професии. В България, НКР играе критична роля за формулирането на изискванията към длъжностите и професиите, като осигурява единна база за оценка на квалификацията и подпомага развитието на работната сила в съответствие с нуждите на икономиката и обществото.

Една от основните функции на НКР е стандартизацията на професионалните изисквания. Това означава, че за всяка длъжност или професия съществуват ясно дефинирани критерии, които определят какви знания, умения и компетенции са необходими за успешното ѝ изпълнение. Тази стандартизация гарантира, че всички кандидати за дадена позиция отговарят на минималните изисквания, което улеснява процеса на подбор и наемане на персонал.

НКР осигурява прозрачност в процеса на квалификация, като предоставя ясна информация за това какви са изискванията за различните професии и длъжности. Това подпомага не само работодателите и образователните институции, но и самите кандидати, които могат да планират своето професионално развитие на база на обективни критерии. Освен това, НКР улеснява мобилността на работната сила, като признава и оценява квалификациите, придобити в различни контексти, включително международни.

Националната квалификационна рамка играе ключова роля в процеса на подбор на нови кадри. Чрез ясно дефинирани квалификационни стандарти, работодателите могат по-лесно да идентифицират подходящите кандидати за конкретни позиции. Това е особено важно в сектори, където са необходими специфични технически умения и компетенции, като например информационните технологии, инженерството и здравеопазването.

НКР служи като основа за разработване на учебни програми и курсове, които отговарят на нуждите на пазара на труда. Образователните институции могат да използват НКР за създаване на програми, които гарантират, че завършилите обучаеми притежават необходимите компетенции за успешна професионална реализация. Това също така подпомага продължаващото професионално развитие на вече действащите професионалисти, като им предоставя възможности за допълнителна квалификация и специализация.

НКР подпомага кариерното развитие на работната сила, като предоставя ясни пътеки за професионален прогрес. Чрез придобиване на допълнителни квалификации и компетенции, работещите могат да се изкачват по йерархичната стълбица и да заемат по-високи и отговорни длъжности. Това стимулира служителите да инвестират в своето професионално развитие и да се стремят към по-високи постижения.

Националната квалификационна рамка служи като основа за оценка на ефективността на служителите. Чрез ясно дефинирани критерии и стандарти, работодателите могат да оценяват представянето на своите служители и да идентифицират области, в които е необходимо подобрение. Това подпомага процеса на вземане на решения относно повишения, награди и други форми на признание.

Ръководителите имат значителен принос за повишаване на ефективността и производителността на организациите чрез прилагане на националната квалификация на професиите и длъжностите. Те осигуряват:

- Оптимизация на работните процеси: Ръководителите анализират и оптимизират работните процеси, за да осигурят висока производителност и ефективност.

- Мотивация на служителите: Те насърчават мотивацията и ангажираността на служителите, като предоставят признание и възнаграждения за добре свършената работа.

Може да се заключи, че националната квалификационна рамка играе съществена роля за формиране на изискванията към длъжностите и професиите в България. Чрез стандартизация, прозрачност и съответствие се осигурява единна база за оценка на квалификациите, което подпомага процеса на подбор, обучение, кариерно развитие и оценка на ефективността. Това гарантира, че работната сила в България е добре подготвена и конкурентоспособна на пазара на труда (вътрешен и международен), готова да посрещне предизвикателствата на съвременната икономика и общество. Ръководителите играят критична роля в националната квалификация на професиите и длъжностите. Чрез осигуряване на съответствие със стандартите, подпомагане на професионалното развитие и повишаване на ефективността и производителността, те допринасят за развитието на качествена и конкурентоспособна работна сила. Техният принос е от съществено значение за успешното прилагане и развитие на националната квалификация, което води до подобряване на общото ниво на професионализъм и ефективност в организациите и на трудовия пазар като цяло.

3. Структура на националната класификация на професиите и длъжностите

Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД) [5] е съществен инструмент за управление на човешките ресурси и за планиране на трудовия пазар в България. Тя представлява систематизиран и структуриращ механизъм, който дефинира и класифицира различните професии и длъжности, съгласно определени критерии и стандарти, като ги обозначава с еднозначен осем цифров код.

НКПД е организирана в няколко основни класификационни нива, които позволяват детайлно и прецизно категоризиране на професиите и длъжностите:

- Основни групи: Това е най-общото ниво на класификация, което обединява професии с подобни функции и отговорности. Основните групи включват категории като "Ръководители", "Специалисти", "Техници и приложни специалисти" и други.
- Подгрупи: В рамките на всяка основна група, подгрупите осигуряват по-подробна класификация на професиите. Например, в основната група "Специалисти" може да има подгрупи като "Специалисти в областта на природните науки", "Специалисти в областта на медицината" и др.
- Класове: Това е най-детайлното ниво на класификация, което конкретизира професиите в рамките на подгрупите. В класа "Специалисти в областта на природните науки" може да се включват професии като "Физици", "Химици" и т.н.

Всяка професия и длъжност в НКПД е обозначена с уникален код, който позволява лесна идентификация и сравнение. Кодовете са структурирани по начин, който отразява нивото на класификация и принадлежността към съответната основна група, подгрупа и клас. Във използвания осемзначен цифров код първите четири знака указват единичната група (клас, подклас, основна и подгрупа), петият знак указва минималното образователно и квалификационно ниво за длъжността, а последните три цифри са пореден номер на длъжността в единичната група. НКПД съдържа длъжности, разпределени в 436 единични групи. Всяка длъжност се класифицира само към една единична група професии. Единичните групи професии са агрегирани в групи, групите – в подкласове, а подкласовете в класове. Броят на групировките в йерархичните равнища на НКПД са представени в таблица 1.

Таблица 1
Групирания на професиите в йерархичните равнища на НКПД

Клас	Под-класове	Групи	Единични групи
1 Ръководители	4	11	31
2 Специалисти	6	27	92
3 Техници и приложни специалисти	5	20	84
4 Помощен административен персонал	4	8	29
5 Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	4	13	40
6 Квалифицирани работници в селското, горското и рибното стопанство	3	9	18
7 Квалифицирани работници и сродни на тях	5	14	66
8 Машинни оператори и монтажници	3	14	40
9 Професии, неизискващи специална квалификация	6	11	33
0 Професии във въоръжените сили	3	3	3
Общо групировки в НКПД-2011 – 619	**43**	**130**	**436**

НКПД предоставя подробни описания и дефиниции на всяка професия и длъжност. Това включва:

- Основни задължения и отговорности: Описание на основните задачи, които се изпълняват на дадената позиция.

- Необходими умения и квалификации: Изискванията за знания, умения и образование, които са необходими за успешно изпълнение на длъжността.

- Работна среда и условия на труд: Описание на типичната работна среда и условията, в които се изпълняват задълженията.

НКПД играе важна роля в управлението на човешките ресурси в сфери като:

- Подбор и наемане на персонал: НКПД осигурява стандартизирана база за подбор и наемане на персонал. Чрез ясно дефинирани критерии и изисквания, работодателите могат да идентифицират най-подходящите кандидати за конкретни позиции, като гарантират, че те притежават необходимите квалификации и компетенции.

- Обучение и професионално развитие: НКПД служи като основа за разработване на учебни програми и курсове за обучение. Образователните институции и работодателите могат да използват класификацията за създаване на програми, които отговарят на нуждите на трудовия пазар и подпомагат професионалното развитие на работната сила.

- Планиране на трудовия пазар: НКПД подпомага държавните институции и работодателите при планирането на трудовия пазар. Чрез анализ на данните за наличните професии и длъжности, те могат да идентифицират тенденции и нужди на пазара на труда, като разработват стратегии за управление на човешките ресурси и за насърчаване на заетостта.

Йерархичните равнища на Класификацията съответстват на йерархичните равнища на Международната стандартна класификация на професиите [7]. НКПД осигурява съвместимост и единство с методологията на ISCO-08. Класификацията се прилага задължително [6]:

- при формирането и осъществяването на социалната политика, политиката по доходите, заетостта и пазара на труда, социалното осигуряване, професионалното образование и обучение, висшето образование;

- при разработване на структурата на персонала в предприятията и в другите организации, при изготвяне на длъжностните разписания, при наемане на работа по трудово или служебно правоотношение;

- в информационните системи, обслужващи гореописаните дейности;

- за целите на статистиката;

- за целите на международни сравнения и хармонизиране с международните документи и трудовите стандарти.

Налага се извода, че националната класификация на професиите и длъжностите е създадена в съответствие с НКР, като структурата ѝ е ключова за ефективното управление на човешките ресурси и планирането на трудовия пазар в България. Чрез ясно дефинирани класификационни нива, кодификация и подробни описания, НКПД осигурява стандартизирана база за подбор, обучение и развитие на персонала. Това гарантира, че работната сила е добре подготвена и отговаря на нуждите на съвременната икономика и общество.

4. Приложение на националната квалификация на длъжностите и професиите във военната сфера

Националната квалификация на длъжностите и професиите играе ключова роля във всички сфери на обществения живот, включително и във военната област. Военната сфера е особено специфична поради изискванията за висока и специфична компетентност и способност за работа в условията на стрес. В този контекст, националната квалификация служи като основа за систематизиране на професионалните изисквания и стандарти, които се прилагат във военната служба.

Националната квалификация на длъжностите и професиите предоставя рамка, която дефинира професиите във въоръжените сили, необходими за изпълнение на конкретни роли, както следва:

- Офицери във въоръжените сили - ръководят и управляват военни организационни единици и/или извършват подобни задачи, характерни за граждански професии извън въоръжените сили. Този подклас включва военнослужещи с младши, старши и висши офицерски звания. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум шесто образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД;

- Лицата със сержантски звания и звания за офицерски кандидати във въоръжените сили налагат военна дисциплина и контролират дейността на военнослужещи с по-низши звания и/или извършват подобни задачи, характерни за граждански професии извън въоръжените сили. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД;

- Военнослужещите с войнишки звания изпълняват специфични военни задачи и/или извършват подобни задачи, характерни за граждански професии извън въоръжените сили [5].

Тъй като във военната сфера са необходими специфични технически и тактически знания и умения, лидерски качества, физическа подготовка и психологическа устойчивост, необходимо е тяхното допълнително дефиниране извън обхвата на НКПД.

В резултат на анализа на НКПД в областта на военните професии и длъжности може да се заключи, че приложението на националната квалификация на длъжностите и професиите във военната сфера е „рамково“, като се дефинират професиите с техните минимални нива. Необходимо е установяване на ясни стандарти за знания, умения и компетенции в рамките на тези нива, са да се осигурят всички аспекти на управлението на човешките ресурси, от подбора и обучението до кариерното развитие и оценката на ефективността. Това ще гарантира, че въоръжените сили разполагат с добре подготвен и мотивиран персонал, готов да изпълни своите задължения в отбраната на страната и защита на националната сигурност.

5. Класификация на длъжностите за военнослужещи

Въоръжените сили използват класификационна система, чрез която разделят длъжностите на различни категории според нивото на отговорност и вида на изпълняваните задачи. Основните принципи на класификация на длъжностите включват:

- Йерархично ниво: Според йерархията, длъжностите могат да се разделят на три основни нива – младши, среден и старши команден състав. Това разпределение се основава на военните звания и предоставя ясно очертание на структурата на отговорностите.
- Функционални категории: Длъжностите за военнослужещи могат да бъдат функционално разделени според спецификата на изпълняваните задачи: командни, технически, логистични и административни. Всяка от тези категории има специфични изисквания и роли, които се изпълняват от военнослужещи с определени умения и квалификации.
- Специализация: Модерната армия изисква военнослужещи със специализирани знания и умения в области като разузнаване, комуникации, медицина, инженерен и технически състав. Това подразделение е от особено значение, тъй като осигурява високоефективни решения при сложни ситуации.

Основни категории длъжности в армията

- Командни длъжности: Тези длъжности обхващат военнослужещите, които директно участват в командната верига в пехотата, танковите и ракетно-артилерийски части, военноморски и военновъздушни сили. Те са на предната линия на отбраната и изпълняват ключови мисии на терен.
- Длъжности от професионално кариерно поле/ област: Логистичният и техническия състав включва военнослужещи, които се грижат за планирането, снабдяването, поддръжката и експлоатацията на високотехнологични военни системи и оборудване и транспорта. Без професионалната поддръжка бойните части не биха могли да функционират ефективно. Категорията административни и информационни длъжности обхваща военнослужещи, които изпълняват административни и управленски функции, включително обработка на информация и управление на персонала. Разузнавателните и комуникационни длъжности са от съществено значение за информационната осигуреност и комуникационната и информационна поддръжка на военните структури.

В резултат на класификацията на длъжностите на военнослужещите в министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и българската армия е изготвен класификатор на длъжностите. В него се въвежда осем цифров код за военно звание, длъжностно ниво и минимално изискване за образование. Паралелно са кодирани и: йерархично ниво и кариерни полета/области за офицери и професионални области за офицерски кандидати и сержанти (старшини). Кодификацията е аналогична на тази в НКПД.

Класификаторът на длъжностите на военнослужещите в Министерството на отбраната определя 39 длъжностни нива, в рамките на които са формулирани 358 длъжности за войници,

226 длъжности за сержанти, включително за офицерски кандидати (ОК) и 375 длъжности за офицери (виж таблица 2).

Таблица 2

Брой длъжности по йерархични нива във въоръжените сили

професия	Длъжн. ниво	Брой длъжн.	професия	Длъжн. ниво	Брой длъжн.	професия	Длъжн. ниво	Брой длъжн.
войник	1	63	Сержант	7	88	офицер	16	34
	2	163		8	16		17	36
	3	16		9	54		18	30
	4	25		10	37		19	23
	5	78		11	10		20	31
	6	13		12	2		21	40
				13	1		22	20
			С-т (ОК)	14	6		23	14
				15	12		24	21
							25	7
							26	18
							27	10
							28	14
							29	32
							30	11
							31	8
							32	8
							33÷39	18
Общо:		358			226			375

Правилната класификация на длъжностите за военнослужещи не само подпомага ефективното функциониране на армията, но и съдейства за изграждането на кариерни пътища, които мотивират служителите и ги насърчават да се развиват. Специализацията и професионалното развитие са тясно свързани с класификацията на длъжностите, което води до по-добре подготвени и по-уверени в своите способности военни кадри. Освен това, класификацията позволява на ръководството да разпредели ресурси, така че да отговори на нуждите на всяка конкретна бойна или логистична задача, съобразно актуалните цели и заплахи.

Класификаторът на длъжностите за военнослужещи е основен инструмент за систематизиране и подреждане на позициите във въоръжените сили според изискванията и отговорностите, които те предполагат. Това систематизиране осигурява структура и яснота, като позволява ефективно разпределение на кадрите и ресурсите за поддържане на високо ниво на оперативна готовност. В съвременната армия, където задачите и специализациите са изключително разнообразни, добре структурираният класификатор на длъжностите е съществен за балансираната организация и оптимизация на военната служба.

Основни характеристики и цели на класификатора на длъжностите

Класификаторът на длъжностите за военнослужещи има няколко основни цели, които включват:

- Организация на службата: Чрез класификатора всяка длъжност получава определено място в йерархията и е ясно структурирана спрямо задълженията и изискванията.

- Управлението на личния състав: Той улеснява ефективното управление на човешките ресурси, като помага на командния състав да разпознава подходящите кандидати за всяка позиция.

- Повишаване на мотивацията и професионалното развитие: Ясната класификация предоставя възможности за кариерно развитие и определя пътя за професионално израстване на военнослужещите.

- Гъвкавост и адаптивност: Създава се възможност за гъвкаво адаптиране към променящите се условия и нужди на армията, като улеснява преминаването на военнослужещи към нови специалности или нива.

Същевременно класификаторът на длъжностите за военнослужещи е рамков документ. Той разпределя длъжностите за военнослужещи в йерархични нива (по вертикала) и в кариерни полета/ области (по хоризонтала), като поставя образователни изисквания в съответствие с изискванията на професиите за военнослужещи от НКПД.

Например:

- За командните длъжности са необходими както физическа и лидерска подготовка, така и отлично познание на оръжията, тактическо планиране и стратегическо мислене. Част от тези знания, умения, способности и отговорности се придобиват по време на обучението в съответната изискуема образователна и квалификационна степен. Но дали това е достатъчно предвид конкретната функция на длъжността?

- За длъжности от професионално кариерно поле/ област: Специалистите на логистични длъжности имат задачата да планират и осигуряват необходимите ресурси, резервни части, както и провизии, които са от съществено значение за планирани и текущи военни операции. Техническите специалисти гарантират, че бойното и спомагателното оборудване функционират правилно, а също така изпълняват задачите по поддръжка и ремонт в различни бойни условия. Медицинският персонал в армията отговаря за здравето и безопасността на военнослужещите. Освен че оказват спешна помощ, медицинските специалисти поддържат физическото и психичното здраве на военнослужещите в условията на високо напрежение и стрес. Административните и информационни специалисти често изпълняват важни задачи по събиране и анализ на данни, логистика на човешкия ресурс и координация на дейностите в армията. Специалистите по разузнаване и анализ, криптография и комуникации допринасят за стратегическата информация, комуникация и координация. Тази широка професионална/ кариерна област от военните професии обхваща много и специфични функции. Тяхната класификация се регламентира от т.н. военно-отчетни специалности (ВОС). Списъкът с ВОС включва всички необходими специалности, като „военноотчетната специалност отразява характера на наименованието на длъжността, функционалните задължения и осигурява компетентно изпълнение на задачите, възложени на съответното организационно звено“ [2]. Всеки конкретен ВОС определя специфичното поле на компетентност.

Обобщавайки анализа трябва да се отбележи, че класификацията на длъжностите в армията е сърцевината на успешната военна организация. Ефективното разпределение на длъжностите с ясни способностите и квалификациите е ключово за създаване на боеспособни и координирани сили, готови да отговорят на съвременните предизвикателства в сферата на отбраната. Тя дава възможност за по-добра координация и планиране, насочва военнослужещите към областите, в които могат да бъдат най-полезни, и помага на цялата система да се адаптира по-бързо и успешно към предизвикателствата на утрешния ден.

Заключение

Военната служба изисква високо ниво на професионализъм, дисциплина и специфични умения. Класификаторът на длъжностите за военнослужещи играе ключова роля в организирането и управлението на личния състав в армията. В същото време, националната квалификация на длъжностите и професиите (НКДП) осигурява стандартизирана рамка за определяне на изискванията към различните професии и длъжности в България. Съответствието между класификатора на длъжностите за военнослужещи и НКДП осигурява унификация и стандартизация на изискванията за различните длъжности, базирано на националната квалификационна рамка.

Тъй като длъжностите за военнослужещи са много общо описани в НКПД, а същевременно анализът на тези длъжности показва тяхното разнообразие и обем, класифицирани по йерархични нива с дефинирани минимални образователни изисквания и кариерни полета/ области с дефинирани ВОС, то определянето на квалификационните изисквания за всяка една длъжност не може да се извърши прецизно само на основата на националната квалификационна рамка, тъй като в нея не съществуват дефинициите от класификатора на длъжностите за военнослужещи (йерархично ниво, кариерна/ професионална област). Поражда се необходимостта от създаване на секторна квалификационна рамка (СКР) за длъжностите във въоръжените сили, която да определи по-конкретно квалификационните изисквания (знания, умения, отговорности и автономност), необходими да притежават военнослужещите за да заемат конкретните длъжности.

Тази СКР ще гарантира, че всички военнослужещи ще преминават през единни и добре дефинирани критерии за оценка на техните знания, умения и компетенции. По този начин се постига по-високо ниво на професионализъм и съвместимост между различните звена и подразделения на армията. Ще се улесни и управлението на човешките ресурси във въоръжените сили. Чрез използването на секторните стандарти и квалификационни критерии, командирите ще могат по-лесно да планират и организират подбора, обучението и кариерното развитие на персонала. Това подобрява ефективността на управлението.

Въвеждането на секторна квалификационна рамка за военнослужещите ще намери приложение в следните процеси:

- Подбор и наемане на нови военнослужещи. Ясната и конкретна квалификация на длъжностите предоставя ясни и измерими критерии за подбор на нови кадри във военната служба. Това улеснява идентифицирането на най-подходящите кандидати за конкретни позиции и гарантира, че те притежават необходимите умения и компетенции. Така се осигурява, че новоприетите отговарят на високите стандарти, необходими за изпълнение на служебните задължения.

- Обучение и развитие на военнослужещите. СКР ще послужи като основа за разработване на учебни програми за обучение и квалификация, които отговарят на специфичните нужди на въоръжените сили. Това гарантира, че всички военнослужещи получават необходимото обучение и подготовка, съобразена с изискванията на техните длъжности (виж за сравнение [3]). По този начин се постига високо ниво на професионализъм и готовност за изпълнение на различни мисии и задачи.

- Кариерно развитие. Наличието на СКР, заедно с класификатора на длъжностите ще предостави ясни пътеки за кариерно развитие на военнослужещите. Това стимулира личния състав да инвестира в своето професионално развитие и да придобива необходимите умения и компетенции. Стимулира и командирите от всички нива да осигурят подготовката на подчинения личен състав, необходима за кариерното им развитие.

- Оценка на ефективността. В системата за атестиране на военнослужещите ще се залагат конкретно дефинираните от СКР квалификационни изисквания, което ще направи процеса на оценка по-обективен и ще повиши неговата ефективност. По този начин се осигурява непрекъснато подобрение и повишаване на ефективността на армията като цяло. Чрез обективната оценка на представянето, командирите могат да вземат информирани решения относно награди, повишения и други форми на признание за добра служба. Това стимулира мотивацията и ангажираността на военнослужещите, което води до по-високо ниво на професионализъм и ефективност.

Използвана литература

1. Класификатор на длъжностите на военнослужещите в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на Министъра на отбраната и Българската армия, ПМС 309 от 14.12.2018 г., https://dv.parliament.bg/DVPics/2018/105_18/105_lasifikator.pdf (15.10.2024)
2. Наредба № 5 от 31.5.2024 г. за изготвяне, утвърждаване, изменение и съхраняване на длъжностни разписания, щатове и длъжностни характеристики за длъжностите за военнослужещи в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия, ДВ бр. 52 от 18.06.2024 г.
3. Наредба № Н-2 от 22.2.2023 г. за условията и реда за разработване и планиране на курсове, кандидатстване и обучение на военнослужещи и цивилни служители от министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и българската армия в курсове, провеждани във военните академии, висшите военни училища, професионалните сержантски (старшински) колежи и в чуждестранни образователни институции, ДВ бр.19 от 28.02.2023г.
4. Национална квалификационна рамка на Република България, https://www.navet.government.bg/bg/media/NQF_bg.pdf (15.10.2024)
5. Национална класификация на професиите и длъжностите, 2011 г. https://www.mlsp.government.bg/natsionalna-klasifikatsiya-na-profesiite-i-dlzhnostite-v-republika-blgariya-2011 (15.10.2024)
6. Правилник за прилагане на националната класификация на професиите и длъжностите, 2011 г., Приложение № 7 към Заповед № РД01-931/27.12.2010 г. на МТСП. https://www.mlsp.government.bg/pravilnik (15.10.2024)
7. International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf (15.10.2024)

За контакти:
проф. д-р Недко Иванов Димитров
ВВМУ „Н. Й. Вапцаров”
e-mail: nedko.dimitrov@naval-acad.bg