



РЕЙТИНГОВА  
СИСТЕМА НА  
ВИСШИТЕ УЧИЛИЩА  
В БЪЛГАРИЯ

# Нагласи на работодателите към висшето образование и уменията на новозавършилите

Анализ на данни, събрани от социологически проучвания сред работодатели при подготовката на РСВУ 2024 и 2025

# Съдържание

Методологически бележки	1
Основни въпроси, засегнати в изследването	1
Висшето образование за работодателите	2
Изкуственият интелект за работодателите	3
Какви кадри търсят работодателите	4
Какво образование изискват работодателите	5
Как работодателите намират кадри с висше образование	6
От кои направления работодателите най-вече наемат новозавършили	7
Умения и способности на новозавършилите висшисти като цяло	8
Основни изводи от изследването	10
Заключение	12

## Методологически бележки

В рамките на ежегодното актуализиране на данните в Рейтинговата система на висшите училища бяха проведени две социологически проучвания сред български работодатели. Теренната работа се проведе в периода май–юни 2024 г. и юни–юли 2025 г., като бяха реализирани съответно 1 600 завършени интервюта през 2024 и малко над 1 000 през 2025 г. За целите на събирането на информация беше съставена и програмирана онлайн анкета в специализирана електронна платформа, която беше изпратена по електронна поща с ограничение за еднократно попълване. За набавяне на служебни електронни пощи на работодателите, поканените да участват в проучването, беше използвана публично достъпна информация от Търговския регистър, допълнена с бустъри за някои специфични сектори (включително такива, които не са обхванати от ТР). Данните, събрани в резултат на проведените проучвания, бяха претеглени по географски области и икономически сектори и обработени чрез специализирания статистически софтуерен продукт SPSS.

## Основни въпроси, засегнати в изследването

- Нагласите към висшето образование;
- Какво мислят работодателите за изкуствения интелект;
- Нуждите от кадри;
- Политиките за наемане на служители с висше образование;
- Впечатленията от уменията и способностите на новозавършилите висшисти.

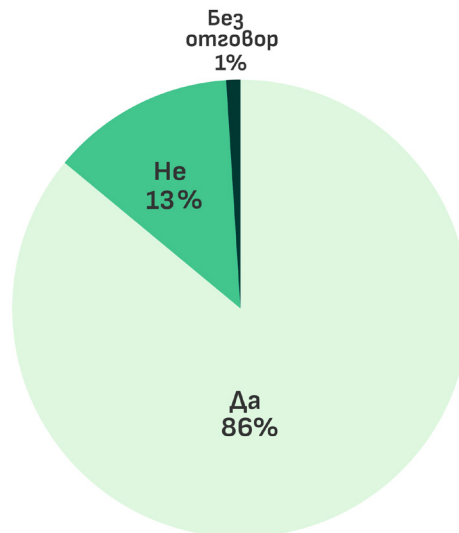
# Висшето образование за работодателите

**Е**дин от първите въпроси в проучването измерва доколко е важно висшето образование за успешна реализация на трудовия пазар според българските работодатели.

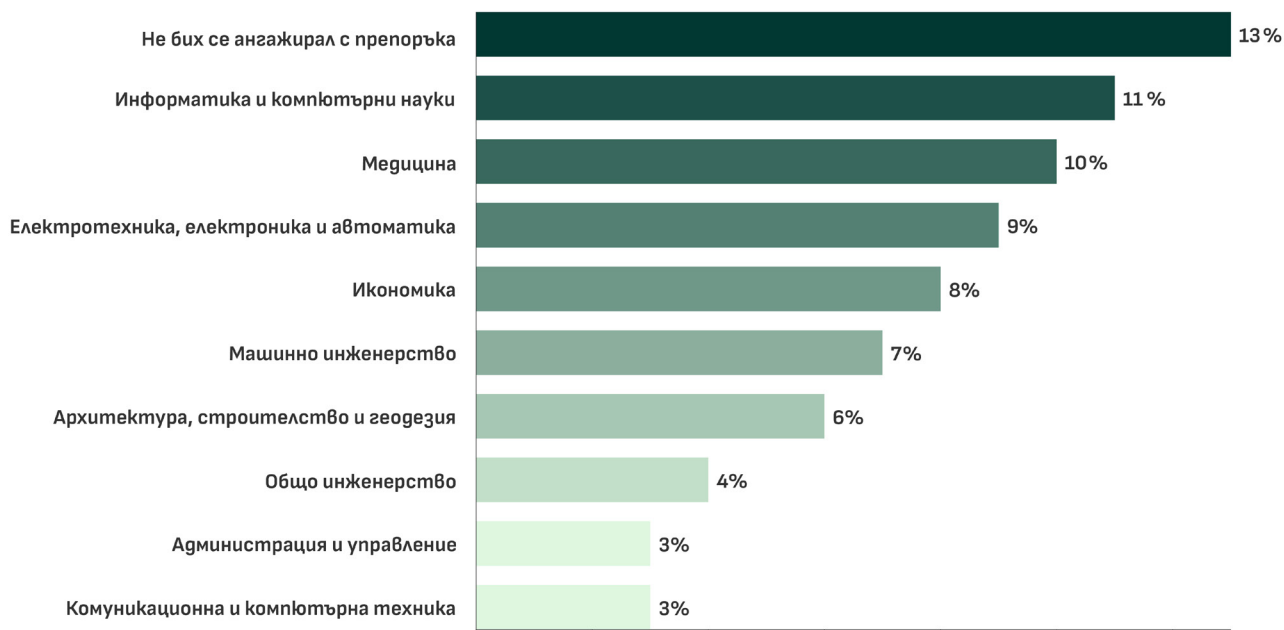
През 2025 година над 85% от анкетираните работодатели са на мнение, че за да се реализират успешно на пазара на труда, хората трябва да имат висше образование (фиг. 1). Тази тенденция се запазва от 2024 година, когато делът на потвърдилите беше 81%.

Въпреки това 13% от анкетираните работодатели не се ангажират с препоръка за конкретно професионално направление (фиг. 2).

**Фигура 1. Според Вас, трябва ли да се учи висше образование за успешна реализация на пазара на труда? (% от всички анкетирани работодатели)**



**Фигура 2. Ако Ваш близък планира да учи висше образование в България, какво бихте му препоръчали да следва, така че да се реализира най-добре на пазара на труда? (% от всички анкетирани работодатели)**



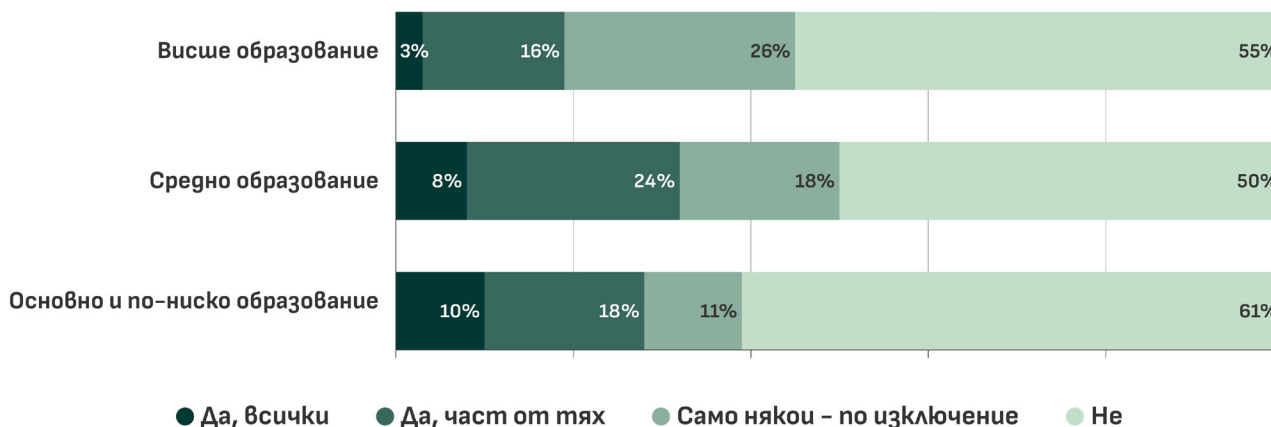
Най-често препоръчаното от работодателите направление за успешна реализация е „Информатика и компютърни науки“ с 11%. Следват „Машинно инженерство“, „Медицина“ и „Икономика“, като на графиката са изобразени направлението, посочени от поне 3% от всички анкетирани работодатели.

# Изкуственият интелект за работодателите

На въпроса дали изкуственият интелект може да замени хората на техните работни места мнозинството от работодателите отговарят отрицателно. Според тях обаче има значение дали съответният служител има висше, средно или по-ниско образование.

В най-голяма степен работодателите отговарят отрицателно по отношение на служителите им с основно и по-ниско образование – почти всеки двама от трима работодатели смятат, че AI не е способен да върши работата на тези кадри. По отношение на служителите със средно или висше образование, половината от работодателите мислят, че AI не може да замени съответните кадри на техните работни места. В сравнение със сходно изследване, проведено година по-рано, делът на работодателите, които смятат, че AI не може да замени кадрите с висше образование спада със 7 пункта от 62% на 55%, докато този дял остава практически непроменен относно кадрите със средно образование (50% през 2025 г. при 52% през 2024 г.) и дори се повишава по отношение на кадрите с основно образование от 58% през 2024 г. до 61% през 2025 г. През 2025 г. една четвърт от работодателите са посочили, че AI може да замени някои от техните служители висшисти, макар и по изключение. При останалите две образователни групи съответните дялове са значително по-малки. Ако анализираме дяловете на работодателите, отговорили положително на въпроса, също забелязваме известни разлики според нивото на образование на съответните служители.

**Фигура 3. Смятате ли, че използването на изкуствен интелект може да замени кадрите във Вашата организация, които имат:** (% от анкетираните работодатели, отговорили на този въпрос)

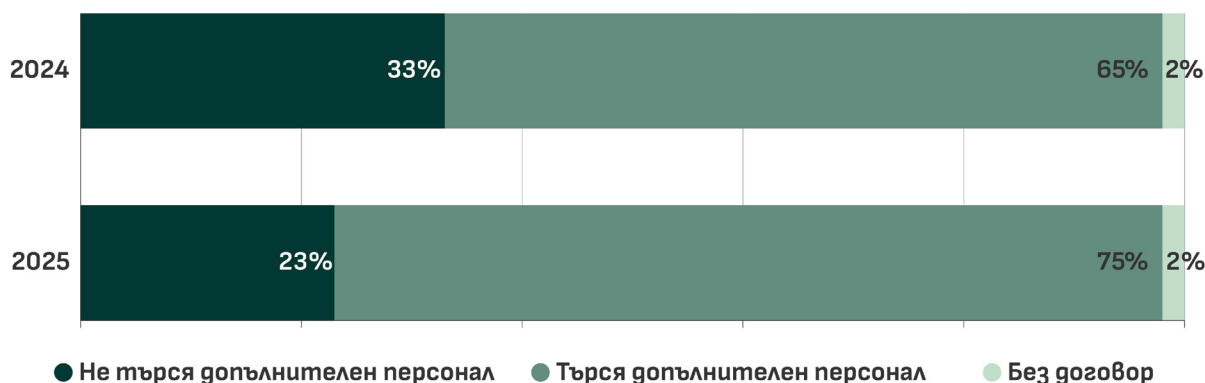


Под 20% смятат, че изкуственият интелект може да върши работата на висшисти в съответната компания, като този дял включва отговорите „Да, всички“ и „Да, част от тях“. Докато цели 36% смятат, че изкуственият интелект може да замени служителите със средно образование, като този дял е бил 26% по данни от 2024 година. По отношение на хората с основно и по-ниско образование, 28% от работодателите твърдят, че изкуственият интелект може да замести тези кадри в организацията им, като съответният дял се запазва почти непроменен спрямо 2024 година (30%). В сравнение с година по-рано най-чувствително се увеличава (с 6 процентни пункта) делът на работодателите, които очакват AI да замени кадрите със средно образование. И при двете проведени изследвания хората със средно образование се възприемат от работодателите като най-уязвимата група на пазара на труда по отношение на потенциал да бъдат заменени от AI.

# Какви кадри търсят работодателите

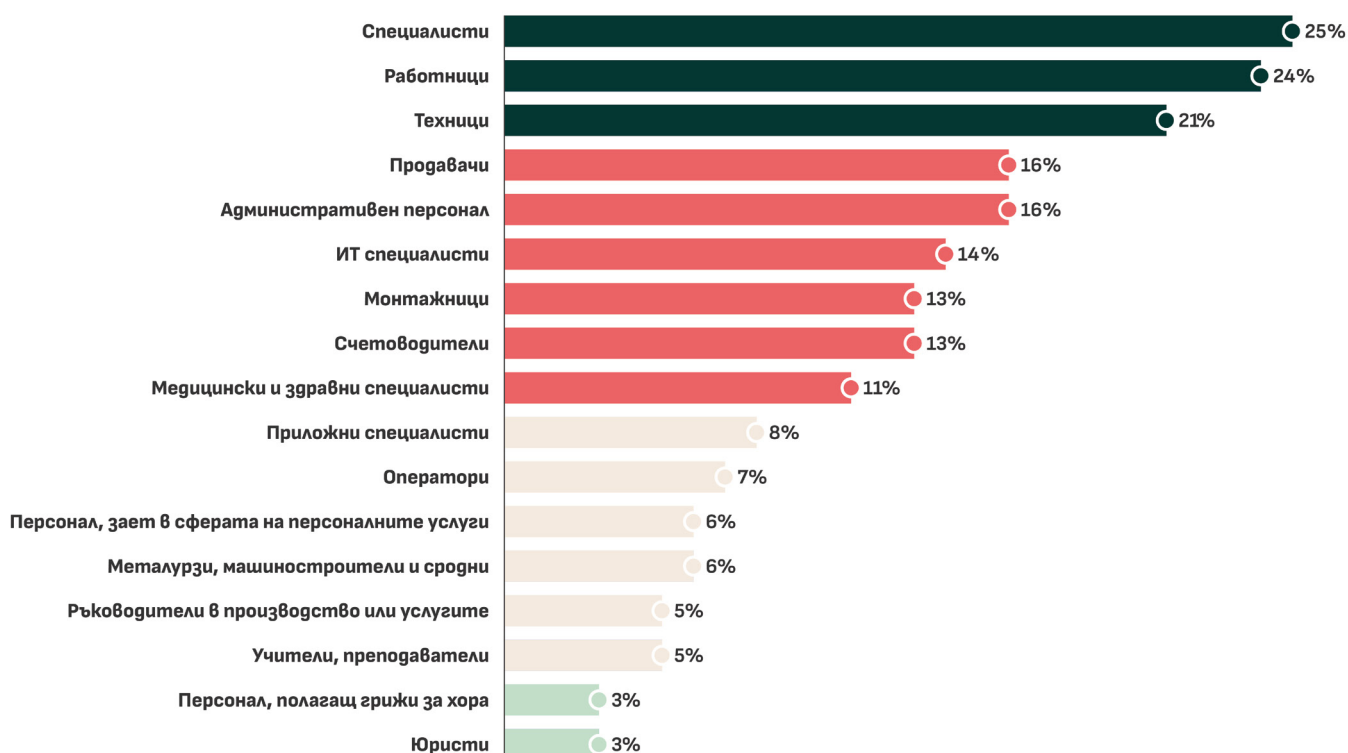
През 2025 години всеки трима от четирима анкетирани работодатели отговарят, че търсят допълнителен персонал с най-разнообразни професии и с различна квалификация. През 2024 година този дял е бил с 10% пункта по-малък, което показва увеличаване на търсенето на нови кадри от българския бизнес. Делът на неотговорилите на този въпрос остава незначителен и през двете вълни на изследването.

Фигура 4. В качеството си на работодател в момента... (% от всички анкетирани работодатели)



Всеки четвърти споделя, че му трябва специалисти и работници, а всеки пети търси техници. Следващите търсени професии са тези на продавачите, административния персонал, както и на ИТ-специалистите, монтажниците, счетоводителите и здравните и медицински специалисти. В третата група професии и длъжности, от които работодателите се нуждаят от кадри, попадат приложните специалисти, операторите, персоналът в сферата на персоналните услуги, металурзите и машиностроителите, както и ръководители в производството и услугите, учителите и преподавателите.

Фигура 5. Професии и длъжности, за които се нуждаете от кадри, но в момента нямате такива специалисти: (% от анкетираните работодатели, които търсят специалисти)

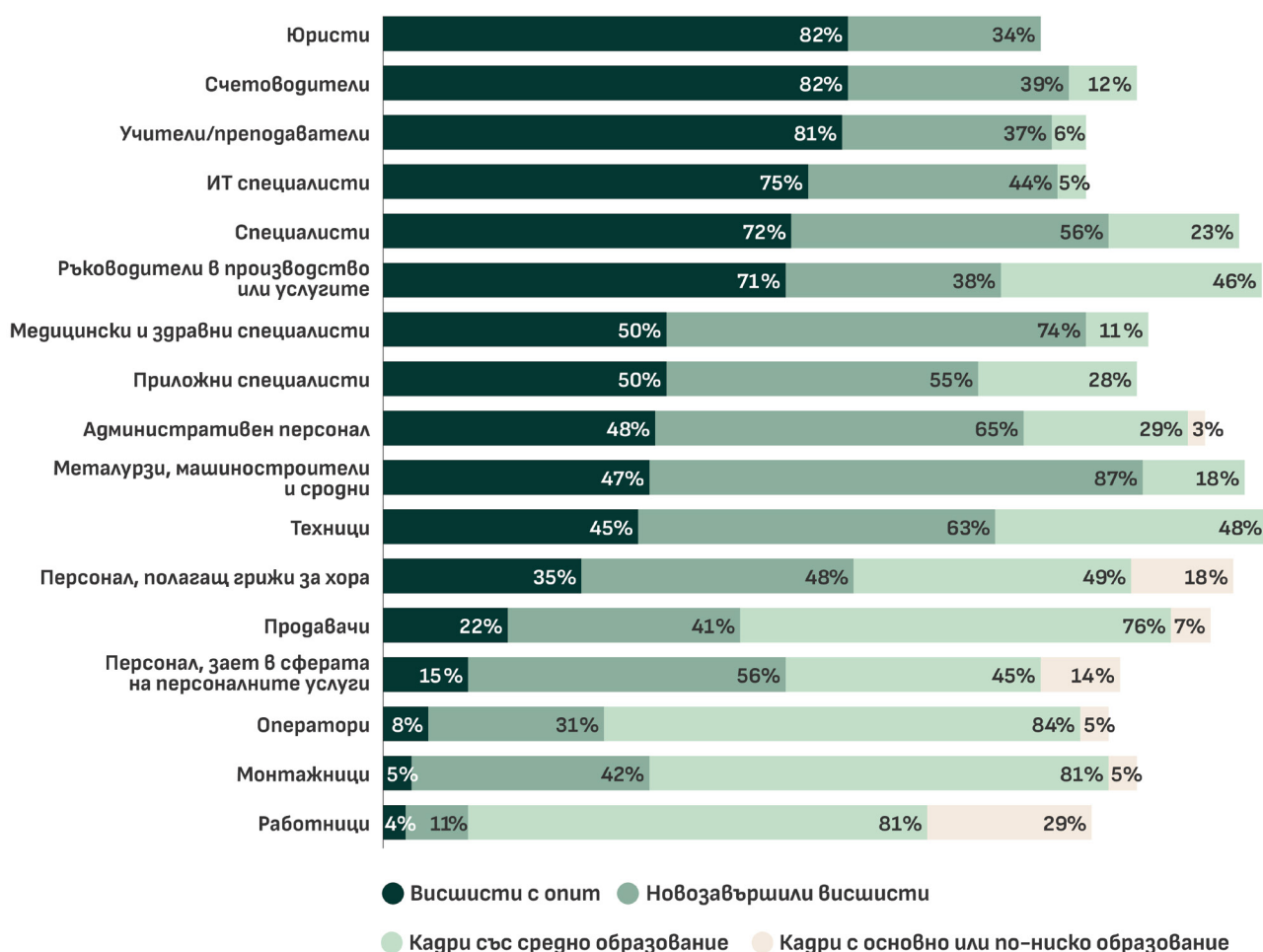


В сравнение с 2024 година, когато в първата тройка на най-търсените професии и длъжности попадат специалистите, административния персонал и ИТ кадрите, през 2025 година непосредствено след специалистите се нареждат работниците и техниците. Това отразява динамиката на търсене на различните видове кадри на трудовия пазар и опровергава твърдението, че съществуват привилегирани професии и длъжности, които винаги ще бъдат сред най-търсените и най-високо платените за сметка на други.

## Какво образование изискват работодателите

За всяка търсена професия и длъжност работодателите са посочили дали се нуждаят от висшисти с опит, от новозавършили висшисти, от среднисти и/или от хора с по-ниско образование. На следващата графика е показано какъв дял от работодателите са заявили нужда от кадри със съответната степен на образование за всяка една от изброените професии. В рамките на всяка професия сумата от процентите надвишава 100%, защото работодателите са имали възможност да посочат повече от една образователна категория необходими за тях кадри от съответната професия.

**Фигура 6. Какви кадри искате да наемете съответно за:** (% от анкетираните работодатели, които заявяват нужда от съответните кадри)



Така, например, юристите, които са необходими на едва 3% от работодателите, търсещи персонал (виж Фигура 5), са желани само в качеството си на дипломирани такива с висше образование, като 82% от работодателите гържат на наличието на професионален опит. В сравнение, 23% от работодателите, търсещи специалисти, извън областта на IT, биха наели хора със средно образование, макар че мнозинството от тях (72%) също търсят висшисти с опит.

Открояват се 4 професии, за които значителната част от работодателите (между 63–87%), имат желание да наемат новозавършили висшисти без специален опит. Такива са металурзите, машиностроителите и сродни на тях специалисти, медицинските и здравните работници, административните длъжности, както и техниците.

Има професии и занаяти, в които мнозинството от работодателите търсят кадри със средно образование. Такива са професиите на продавачите, монтажниците, работниците и операторите на машини.

## Как работодателите намират кадри с висше образование

През последните две години около 90% от работодателите са отговорили, че наемат висшисти, като мнозинството от тях (54%) предпочитат да взимат на работа хора, които вече познават или такива, препоръчани от техни познати. Именно това е най-популярната процедура за намиране на нови кадри за втора поредна година.

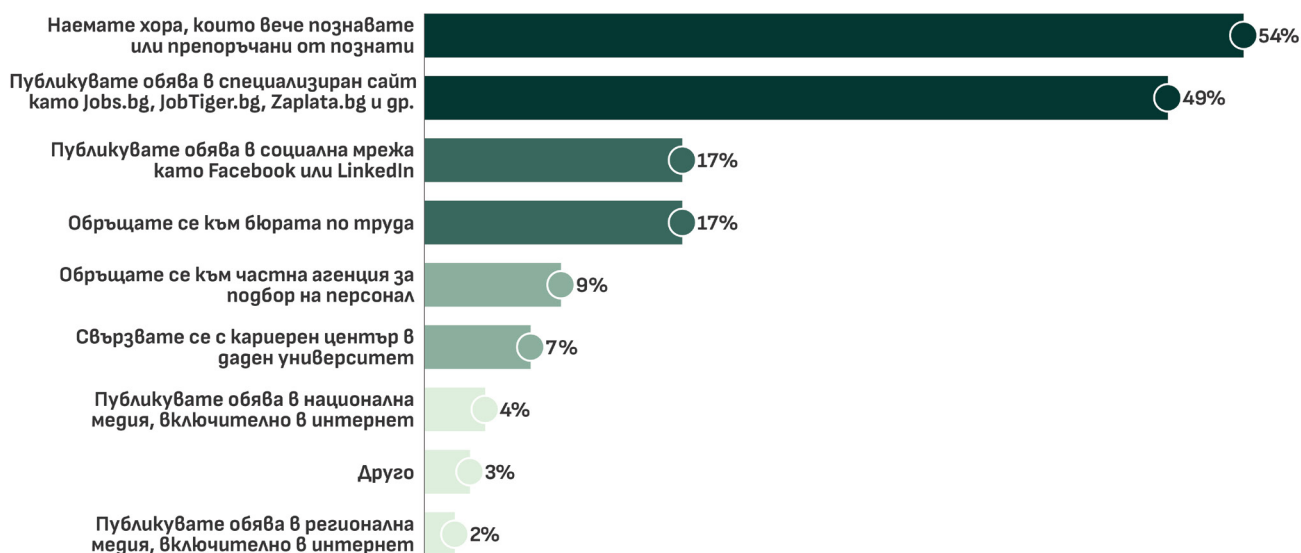
**Фигура 7. По принцип наемате ли кадри с висше образование във Вашата организация? (% от всички анкетиранни работодатели)**



Данните показват, че през последните две години процедурите, които работодателите прилагат при търсене на висшисти не са променили погреббата си по отношение на честотата на тяхното използване. Почти половината от работодателите, наемащите висшисти, намират кадрите си чрез обява в специализиран сайт за работни обяви. На следващо място по популярност при набиране на персонал от рабо-

тогателите са използването на социалните мрежи и бюрата по труда (17%). Рядкост са работодателите, които ползват услугите на агенция за подбор на персонала, както и онези, които разчитат на кариерните центрове във висшите училища в страната. Още по-рядко се случва работодателите да публикуват обявите си в национални или регионални медии, различни от специализираните сайтове за целта и от най-разпространените социални мрежи.

**Фигура 8. Каква процедура използвате най-често, когато се нуждаете от служители с висше образование?** (% от анкетираните работодатели, които наемат висшисти)



## От кои направления работодателите най-вече наемат новозавършили

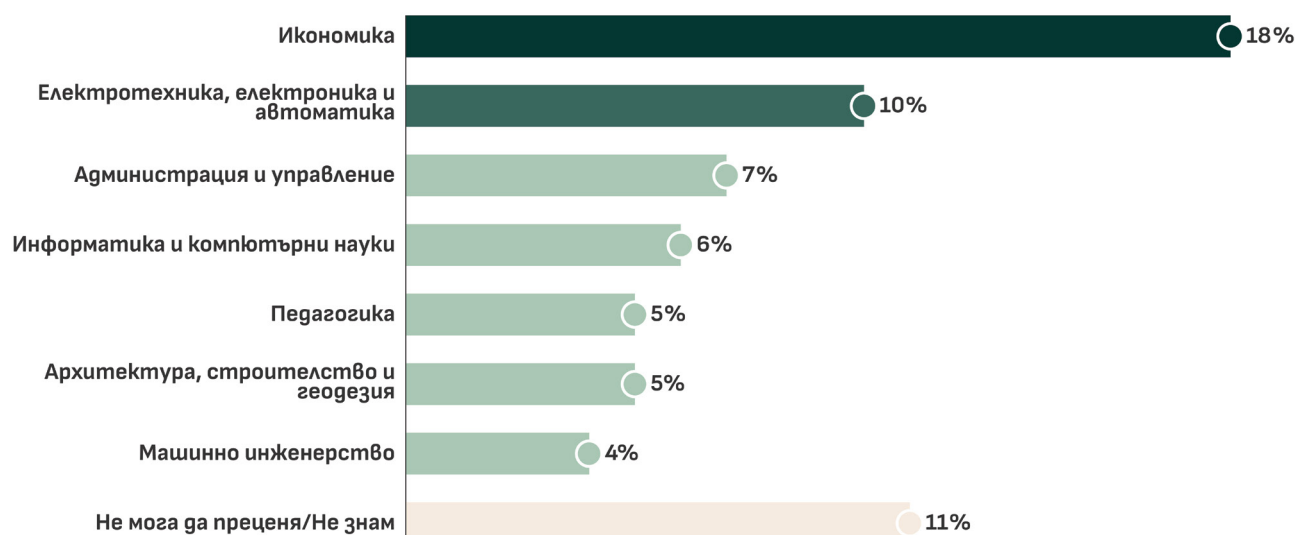
През 2025 година над 80% от работодателите, които наемат висшисти, предлагат работа и на новозавършили такива. Спрямо 2024 година се наблюдава плавно повишаване на този дял, съответно от 73% на 81%.

**Фигура 9. По принцип наемате ли новозавършили висшисти във Вашата организация?** (% от анкетираните работодатели, които наемат висшисти)



Най-често споменаваното направление, от които работодателите наемат новозавършили висшисти, е „Икономика“, като един от почти всеки пет работодатели наема икономисти. На второ място се нарежда „Електротехника, електроника и автоматика“ с цели 10% от работодателите – дял над два пъти по-голям спрямо миналогодишния (4%). Направлението „Администрация и управление“ е изместено от второто място за 2024 г. на трето с дял от 7%, при миналогодишен – 12%. Следва „Информатика и компютърни науки“, което запазва стойността си от 2024 година. Непосредствено след него се нареждат професионалните направления „Педагогика“, „Архитектура, строителство и геодезия“ и „Машинно инженерство“. Повечето от тези направления са измежду направленията с най-много студенти в българското висше образование и следователно работодателите могат да избират между голям брой кадри, от които да наемат най-подходящите за съответните работни позиции. Делът на работодателите, които нямат конкретен отговор на този въпрос, също не е малък – един от 10 работодатели не знае какво да отговори.

**Фигура 10. Професионални направления, от които най-вече се наемат новозавършили висшисти**  
(% от анкетираните работодатели, които наемат новозавършили висшисти)



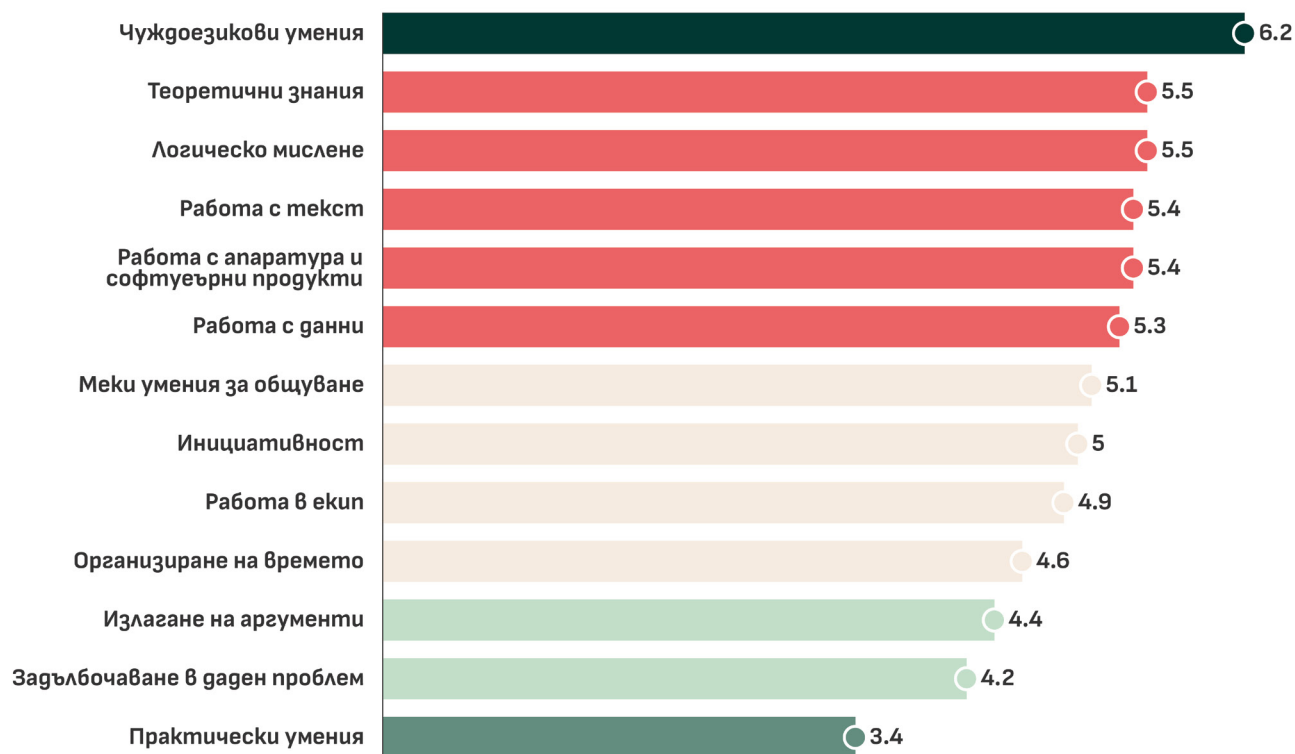
## Умения и способности на новозавършилите висшисти като цяло

След като работодателят е посочил направлението, от което най-вече наема новозавършили висшисти, той е помолен да сподели до каква степен младите специалисти притежават определени умения и способности.

По-конкретно работодателите са оценили различни умения на наетите от тях новозавършили висшисти, в това число практическите и теоретичните умения, владенето на чужди езици, логическото мислене, инициативността на работното място, социалните умения и работата в екип, както и работата с данни, текстове и специализирана апаратура, логическото мислене, способността за задълбочаване в даден проблем и изразяване на аргументирано мнение.

На следващата графика са изобразени осреднените работодателски оценки за наетите от тях новозавършили специалисти с висше образование, изобразени на скала от 0 до 10.

**Фигура 11. Какви са впечатленията Ви за уменията и способностите на новозавършилите висшисти, които наемате:** (оценки по скала от 0 до 10)



През 2025 година работодателите дават най-висока оценка на **чуждоезиковите умения** (6.2) на новозавършилите висшисти, като нейната стойност се запазва спрямо 2024 година. Следва **групата на професионалните умения**, по-конкретно теоретичните знания в дадена област, логическото мислене, работата с текст и данни, боравенето с апаратура и софтуеър – с оценки между 5.3 и 5.5. За разлика от 2024 година, когато **социално-организационните умения** се нареждаха измежду професионалните такива, през 2025 година те се оформят като отделна група, с оценки между 4.6 и 5.1. След тях, работодателите поставят **аналитичните умения**, свързани със способностите за излагане на аргументи и задълбочаване в даден проблем, с оценки съответно 4.4 и 4.2. Подобно на 2024 година, с най-ниска оценка в дъното на графиката са **практическите умения** на новозавършилите висшисти – едва 3.4 от максимални 10 точки.

Можем да обобщим, че според работодателите наетите от тях **новозавършили висшисти се справят задоволително с чуждите езици, до известна степен владеят набор професионални умения, необходими за техните професии, и в по-малка степен – социално-организационни такива. По-големи дефицити в новозавършилите кадри техните работодатели виждат в способността им за аналитично мислене, по-точно изграждане на по-задълбочено становище и неговата аргументация. А най-големият проблем на младите специалисти си остават практическите умения, които изглежда те не успяват да придобият в задоволителна степен по време на обучението си във висшите училища в страната.**

# Основни изводи от изследването

## 1. Значимост на висшето образование

- ✓ 86% от работодателите смятат, че висшето образование е важно за успешна реализация.
- ✓ Работодателите препоръчват най-вече да се учи: „Информатика и компютърни науки“, „Медицина“, „Електротехника, електроника и автоматика“, „Икономика“, „Машинно инженерство“ и „Архитектура, строителство и геодезия“. Именно това са едни от най-масовите професионални направления в българското висше образование с по над 3 000 действащи студента и съответно произвеждащи най-голям брой от съответните кадри за пазара на труда.

## 2. Изкуствен интелект

- ✓ Повечето работодатели не са съгласни, че изкуственият интелект може да замени техните служители.
- ✓ Все пак, почти една трета от работодателите смятат, че техните служители без висше образование попадат в рисковата група, заменяема от AI. За сравнение, около една пета от работодателите казват, че служителите им висшисти са „заплашени“ от AI. Има и друга една четвърт от работодателите, които допускат, че макар и по изключение, AI би могъл да замени висшист в тяхната компания.

## 3. Нужда от кадри

- ✓ Търсят ли се нови кадри: към 2025 година всеки трима от четирима работодатели търсят нови кадри. През 2024 година този дял е бил с 10% пункта по-малък, което показва увеличаване на търсенето на нови кадри от българския бизнес в рамките на последните 2 години.
- ✓ Най-търсените от работодателите: всеки четвърти споделя, че му трябва специалисти и работници, а всеки пети търси техници. Следващите търсени професии са тези на продавачите, административния персонал, както и на IT-специалистите, монтажниците, счетоводителите и здравните и медицински специалисти.

# Основни изводи от изследването

## 4. Методи за набиране на персонал

- ✓ **Най-често използваните методи:** за втора поредна година около половината от българските работодатели наемат хора, които вече познават или които са им препоръчани от познат, както и чрез обяви в специализирани сайтове.

## 5. Предпочитания за новозавършили висшисти

- ✓ **Над 80% от работодателите,** които наемат висшисти, **предлагат работа и на новозавършили такива.** Спрямо 2024 година се наблюдава плавно повишаване на този дял, съответно от 73% на 81%.
- ✓ **Открояват се 4 професии,** за които над две трети от работодателите биха наели новозавършили висшисти без специален опит. Такива са професиите на металурзите, машиностроителите и сродни на тях специалисти, медицинските и здравни работници, административните служители, както и техниците.
- ✓ **Най-търсените млади специалисти от работодателите:** от направления „Икономика“ и „Електротехника, електроника и автоматика“, следвани от „Администрация и управление“, „Информатика и компютърни науки“, „Педагогика“, „Архитектура, строителство и геодезия“ и „Машинно инженерство“.

## 6. Умения на новозавършилите като цяло

- ✓ **Най-високи оценки от работодателите:** на първо място за втора поредна година са **чуждоезикови умения.** Със сравнително високи оценки, след тях се нарежда групата на **професионалните умения,** по-конкретно теоретичните знания в дадена област, логическото мислене, работата с текст и данни, боравенето с апаратура и софтуеър.
- ✓ **Най-ниски оценки от работодателите:** на последно място за втора поредна година са **практическите умения.** Със сравнително ниски оценки, преди тях се нареждат **аналитичните умения,** свързани със способностите за излагане на аргументи и задълбочаването в даден проблем.

# Заклучение

Настоящото изследване предоставя информация за нагласите на работодателите към висшето образование, търсените кадри и оценката им за уменията на новозавършилите висшисти, наети от тях. **Резултатите от изследването показват, че въпреки високата значимост на висшето образование за успешна реализация, практическите умения остават предизвикателство за младите специалисти.** Подобно на 2024 година, и през 2025 година работодателите подчертават нуждата от по-добра подготовка в реална работна среда по отношение на всички новозавършили висшисти. Включването на повече практически обучения, стажове и партньорства между висшите училища и бизнеса може да улесни прехода от образование към заетост и да повиши конкурентоспособността на младите специалисти в страната.