

Роска Петкова \*

К ВОПРОСУ О ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЫХ  
КАДРОВ

Задачи построения развитого социалистического общества требуют полной мобилизации сил членов общества, создания условий для наиболее широкого развертывания их творческой активности во всех областях и сферах общественного производства. От активности кадров, от их подготовки, знаний и умения их применить, от их организованности, инициативы и творчества зависит решение кардинального для нашей экономики на современном этапе вопроса повышения общественной производительности труда и эффективности производства, скорость поступательного движения общества по пути к коммунизму.

Болгарская молодежь имеет свой и при этом немалый вклад в решение этих вопросов. Она составляет около 1/3 занятых в народном хозяйстве, причем на некоторых предприятиях отраслей, характеризующихся большей динамичностью производства (химической, приборостроения, электроники и т. д.) ее состав является преобладающим.

Высокая образовательная и квалификационная подготовка современной трудящейся молодежи является ее наиболее характерной чертой, отличающей ее от старшего поколения трудящихся. Данные некоторых социологических исследований у нас показывают, что более половины поступающих впервые на работу молодых людей до 25 лет имеет предварительную подготовку, которая в годах составляет 9-15; около 1/3 из них имеет предварительную подготовку в 5-8 лет (большая часть из них, однако, находится в возрастной группе до

\* Канд. экон. наук, Институт экономики Болгарской АН.



18 лет, а это дает основание предполагать, что они будут повышать свое образование одновременно с участием в труде) и только 3% из них имеют предварительную подготовку до 4 лет. Соответственно для занятых выше этого возраста наиболее высокий удельный вес (50,3%) имеют те с предварительной подготовкой 5-8 лет и почти 1/3 из них имеет подготовку менее 4 лет или вообще не имеет такой.

Более высокий образовательный и квалификационный уровень современной молодежи позволяет ей выполнять высококвалифицированные деятельности, легче приспосабливаться к быстро изменяющимся условиям производства, легко усваивать возникающие новые профессиональные деятельности, отвечать полностью современным требованиям научно-технического прогресса в связи с большей подвижностью и всесторонностью функций рабочей силы.

Все это обеспечивает определение преимущества молодых кадров в процессе труда, представляет залог высоких показателей их трудовой активности. Удельный вес занятых со средним образованием, которые выполняют и перевыполняют свои трудовые нормы, как показывают результаты некоторых социологических исследований у нас, на 10-20% выше, чем трудящиеся обладающие начальным и основным образованием. Трудовая активность рабочих со средним образованием, измеренная через внедренные рационализаторские предложения, превышает в несколько раз трудовую активность рабочих с начальным и основным образованием. Установлено, что 2/3 всех рационализаторских предложений, внедренных в производство, сделаны рабочими и специалистами со средним образованием. Молодые рабочие и специалисты являются самыми ревностными участниками создания, изучения и массового распространения передового опыта. Число молодых людей-носителей трудовых отличий составляет около 20% занятых в сельском хозяйстве; 25% - в строительстве и 30% - в машиностроении.

Болгарская коммунистическая партия всегда уделяла и уделяет огромное внимание месту, роли, значению и ответственности молодых людей в общественном производстве и в остальных сферах общественной жизни. Ярким примером в этом отношении является Письмо тов. Т. Живкова, первого секретаря ЦК ВМЛ и председателя Государственного Совета НР Болгарии, Центральному комитету ДКМО от 18 июля 1973 г. Основное положение в нем касается необходимости в обеспечении условий для полного, целостного, многостороннего и высоко эффективного развития молодых людей в общественной жизни. Специальное внимание в этой связи уделяется значению и возможнос-



тям воспитания молодого поколения в труде — основной сфере проявления и самоутверждения человека в условиях социализма, а также специфическим формам и механизмам развертывания трудовой активности молодых кадров как основной формы осуществления их реализации в сфере производства, в сфере управления, общественной жизни и т. д.

Положение о полном, многостороннем и высокоэффективном развитии молодых людей ставит новые и более высокие требования перед обществом и трудовыми коллективами в связи с их деятельностью по развертыванию трудовой активности молодых кадров. Они вызваны производственно-экономическими и социальными условиями на современном этапе, уровнем и потребностями современного производства, требованиями утверждающегося социалистического образа жизни.

Уровень развития экономики, накопленные материальные ресурсы в обществе дают возможность для повышения качества трудового потенциала. Социальное обеспечение, которое общество предлагает молодому человеку само по себе не обеспечивает, однако, эффективного использования этого потенциала. Оно раскрывает перед ним возможность как для труда с высоким качеством, так и для безделья; для активного социального проявления, но и для потребительского отношения к жизни. Какой путь выберут молодые люди зависит от воспитательной деятельности общества, от эффективности форм, средств и механизмов их вовлечения в труд.

Существенным требованием к деятельности по развертыванию трудовой активности на современном этапе является повышение качественной стороны проявления молодых людей в труде и его общественного эффекта. Настоящий анахронизм в современных условиях представляют общие призывы к трудолюбию независимо от его побуждений, качества и эффективности. Необходимо, следовательно, поощрять умение молодежи трудиться, направлять ее внимание к ключевым проблемам производства — прежде всего к внедрению достижений научно-технического прогресса, совершенствованию организации труда и производства и т. д.

С новой силой возникает вопрос и о многостороннем эффекте деятельности по развертыванию трудовой активности молодых кадров — как экономическом, достигнутом в результате более полной отдачи и рационального использования сил и способностей этой категории, так и социально-экономическом, связанном с социальным созреванием молодого человека, с утверждением наиболее важных существен-



ных черт социалистической трудовой морали, трудовой дисциплины, нового типа взаимоотношений в обществе, т. е. со всесторонним формированием молодого человека как нового типа личности — будущего строителя коммунистического общества.

Развертывание трудовой активности молодых кадров как процесс сознательного и целенаправленного воздействия общества и трудовых коллективов на их поведение в труде следует осуществлять на основе все более полного сочетания их потребностей и интересов с потребностями и интересами общества в целом. Исключительно сложный, этот процесс не всегда протекает в одном направлении и гладко, часто порождает ряд проблем, связанных с его управлением. Их решение в наиболее общем виде предполагает: с одной стороны — наличие ясной теоретической концепции по проблемам трудовой активности членов общества, и с другой — хорошее знание специфических проблем и особенностей участия молодежи в труде как относительно самостоятельную социально-демографическую группу с присущими ей характерными чертами и особенностями.

Наличие некоторых недостатков современной практики подготовки, трудоустройства и использования труда молодых кадров и развивающееся на этой основе несоответствие между объективными возможностями экономики и возможностями развития молодых людей, его содержанием и целями, свидетельствуют о существовании ряда нерешенных теоретических и практических проблем в этой области, в т. ч. проблемы трудовой активности молодых кадров.

Еще еще отсутствует полное теоретическое решение вопроса о содержании трудовой активности как основной и наиболее важной формы социальной активности; не выяснены факторы и условия, определяющие её уровень, формы проявления и т. д. Чаще всего трудовая активность отождествляется с отношением к труду, причем показатели ее уровня используются непосредственно в качестве критериев отношения к труду. Речь идёт о хорошо известных в литературе показателях, таких как степень выполнения трудовых норм и производственных задач, участие в движении рационализаторов и изобретателей, в социалистическом соревновании, в создании, изучении и массовом распространении передового опыта, в усовершенствовании социалистической организации труда и т. д.<sup>1</sup> В действительности отно-

<sup>1</sup> Некоторые авторы включают также качество и трудовую дисциплину. См. Б. А. Смирнов, В. Э. Бойков, Опыт построения



шение к труду и трудовая активность представляют две тесно связанные и взаимодополняющиеся категории, которые, однако, существенно отличаются одна от другой. Отношение к труду является прежде всего существенной, характерной чертой трудовой активности членов общества, ядро которого решительно воздействует и в некоторой степени определяет уровень трудовой активности. Трудовая активность представляет форму проявления отношения к труду и содержит в себе некоторые элементы материализации в этом отношении. Она является своего рода изменением трудовой активности человека, проявлением его способностей в труде. Иными словами, если отношение к труду принимаем как ядро жизненной позиции человека, то его трудовую активность следовало бы определить как ядро его жизненного статуса в обществе.

Уровень трудовой активности в наиболее общем виде определяется следующими двумя группами факторов:

1) факторы, связанные с развитием личности участников труда, определяющее место среди которых занимает социальное развитие личности — уровень подготовки, широта интересов, идейно-политическая зрелость и т. д.,

2) факторы, связанные с техническими, организационными и другими условиями, определяющими объективные возможности проявления ее способностей к труду.

Значимость и сила влияния этих факторов для различных категорий трудящихся определяет специфику механизмов и форм сознательного и целенаправленного воздействия со стороны общества и трудовых коллективов на их поведение в труде. Детализированная структура этих факторов и механизмов воздействия обуславливает широкую гамму нюансов влияния на трудовую активность различных групп трудящихся. Вот почему, наиболее общее познание этой структуры является недостаточным условием для успешной и эффективной деятельности по развертыванию трудовой активности молодых кадров. Необходимо еще хорошее познание особенностей молодежи как относительно самостоятельную демографическую группу с присущими ей возрастными психофизиологическими, социально-экономическими и другими характеристиками. Эти характеристики обуславливают соответственно особенности проявления и силу воздействия отдельных факторов на трудо-

ния типологии рабочих на основе совмещения объективных и субъективных показателей их трудовой активности, "Социологические Исследования" 1977, № 1, стр. 34.



ную активность молодых кадров, порождают специфические проблемы их участия в труде, требуют своеобразных форм и методов их решения.

Независимо от того, что существует уже множество исследований, касающихся проблем трудящейся молодежи, эти вопросы у нас все еще не имеют полного решения. Причиной этого в некоторой степени является отсутствие системных и углубленных наблюдений над этой демографической группой. В практике статистики и планирования трудящаяся молодежь не выделяется как относительно самостоятельная группа. Все еще недостаточное место уделяется ее особенностям и в планах социально-экономического развития трудовых коллективов. Это естественно затрудняет овладение специфическими для нее факторами, влияющими на уровень ее трудовой активности, мешает изучению специфических потребностей и интересов молодых кадров, изучению быстро изменяющейся структуры их ценностной ориентации и мотивов поведения, а также созданию подходящих высокоэффективных механизмов воздействия на них.

Трудящаяся молодежь имеет богатую психфизиологическую и социально-экономическую определенность. Отличительные черты, присущие ее возрасту - глубокая эмоциональность, большая энергия, стремление к творчеству и дерзновение. Стремление к прогрессивному, к новому, способность быстро реагировать на все новое, творить внутренне присущи ей. Это объясняет большой интерес молодых людей к достижениям науки и техники и их овладению.

Большая часть трудящейся молодежи находится в начале своего трудового пути. Для нее это период адаптации к условиям производства, создания взаимоотношений с остальными членами общества, ознакомления на практике социалистического отношения к труду. В этот период для них наиболее сильным является желание проявить себя, доказать свои возможности, найти свое место в обществе. Практическая реализация естественного для молодых людей стремления к творчеству и самопроявлению тесно связана с уровнем их образовательной и квалификационной подготовки. Последняя определяет не только силу, но и сферу проявления этого стремления. Чем выше образовательный и квалификационный уровень молодого человека, тем его активность большая и более ярко направлена к сфере труда. Наоборот, чем ниже она, тем меньше его возможности к творческому проявлению в сфере труда и тем более это стремление направлено вне сферы производства, выражается в стремлении к оригинальни-



чанью в поведении, во вкусе, одежде и т. д., в экстравагантном отношении к жизни.

Уровень образовательной и квалифицированной подготовки следует рассматривать как самую важную и существенную часть более общей подготовки молодых людей для участия в общественном труде, которая со своей стороны является одним из основных факторов, определяющих уровень их трудовой активности.

Образовательная подготовка призвана обеспечить прежде всего определенный минимум знаний, профессиональных умений, трудовых навыков, необходимых для выполнения определенного круга трудовых функций. Она включает в себе некоторую идейно-политическую подготовку, направленную к построению правильной оценки значения общественного труда, формированию социалистического отношения к труду и проблемам производства, а также некоторую конкретную информацию о различных видах труда, требованиях, которые представляются к участникам производства в отношении их качеств, особенностей различных видов профессий и т. д., необходимые для правильной профессиональной ориентации.

Объективная оценка связи образовательной и квалификационной подготовки с уровнем трудовой активности молодых кадров невозможна без учета новых моментов в структуре, содержании и функциях современного образовательного процесса, наступивших за последние годы. В общем виде эти новые моменты заключаются в следующем:

1. Введение обязательного среднего образования как обязательного минимума всеобщего участия в общественном производстве. Это в значительной степени изменяет, по сравнению с предыдущим десятилетием, функции среднего образования, которое от главного источника административного и среднего руководящего персонала превратилось в источник высококвалифицированных исполнительских, прежде всего рабочих кадров.

2. Уничтожена резкая граница между общеобразовательными и профессионально-техническими школами, что существенно изменяет задачи и содержание общеобразовательного процесса. Углубилась связь школы с производством. В связи с этим перед образованием возникает задача обеспечить солидную общеобразовательную идеологическую и культурную подготовку параллельно с определенными познаниями о технических основах производства, определенными профессиональными и техническими навыками и трудовыми привычками.

3. Отказ от тесной профессионализации и стремление к подготовке



кадров с широким профессиональным профилем. В связи с этим и ставится требование чтобы образование обеспечивало широкую информационную профессиональную культуру, которая позволяла бы кадрам своевременно реагировать исключительно динамическим изменениям в производстве, трудовых функциях и профессиональной структуре, т. е. ставится требование о создании кадров, способных творить.

Высокая общая и специальная подготовка кадров порождает определенные требования в отношении технического уровня производства и организации труда условия работы и т. д., которые современный технический уровень производства все еще не в состоянии удовлетворить. Наряду с современным промышленным производством существуют и немеханизированные производственные процессы, в которых применяется ручной и тяжелый физический труд, производства, в которых преобладает однообразный низкоинтеллектуальный труд, протекающий с сильным шумом, эстетически непривлекательная рабочая среда и т. д. Все это порождает главное противоречие трудового воспитания молодых кадров, в связи с чем возникает и ряд специфических проблем по развертыванию их трудовой активности. В общих чертах эти проблемы сводятся к следующему:

1. Ограничение возможностей проявления молодых людей со стороны технического уровня производства и современной организации труда. Выражением этого является неполное использование приобретенной в школе квалификации, что характерно для около 1/4 закончивших среднее и 1/3 закончивших высшее образование. В большинстве случаев условия производства не обеспечивают возможность для самостоятельных творческих решений и инициативы. Так например, согласно данным социологического исследования, проведенного НИИП им Г. Димитрова возможности для творчества и инициативы в непосредственной трудовой деятельности оценены молодыми рабочими соответственно как: небольшие - 27,42%, средние - 33,40% и большие - 22,35%. Остальные 16,81% - не показали. Подобные оценки даны и о возможностях повышения общей культуры, общественного уровня и т. д. Конечно, в некоторых случаях это характерно и для старшего поколения трудящихся, но высокий квалификационный уровень обязательного среднего образования превращает его в специфическую для них проблему, которая выступает все более на передний план и ищет своего решения.

Неадекватность в содержании и условиях труда, с одной стороны, и в уровне квалификации кадров - с другой, корректирует



в отрицательном направлении первоначально сформированное в них отношение к выбранной ими профессии. Это создает у молодых людей пассивную позицию к проблемам производства и трудового коллектива направляет интересы и возможности для реализации их способностей вне сферы труда, находит выражение в нарушении трудовой дисциплины. Не случаен тот факт, что нарушение трудовой дисциплины встречается значительно чаще среди молодых рабочих, чем среди старшего поколения. Здесь конечно играют роль и ряд других факторов, немаловажным среди которых является и отсутствие условий для полной реализации их способностей и порожденная на этой основе неудовлетворенность в содержании и условиях труда.

2. Значительно более высокий уровень квалификации молодых кадров и невозможность всегда его реализовать в современных условиях производства, а также изменение в профиле среднего образования обусловили типичную для последнего десятилетия проблему, связанную со стремлением к ВУЗ. Особенно сильно это выражено среди закончивших общеобразовательные школы и в меньшей мере среди тех, кто, закончил профессионально-технические. Такое стремление имеет, конечно, и свои положительные стороны, поскольку развивает благородные побуждения к обогащению и развитию заданных природой способностей человека. Нестественными являются, однако, размеры его проявления. Превратившееся в прицел поведения молодого человека это стремление становится антифактором его трудовой активности, отвлекает его от трудовых обязанностей и его участие в общественном производстве становится временным убежищем для реализации других планов.

3. Неудовлетворенность в содержании и условиях труда порождает еще одну, специфическую для молодых кадров проблему — высокую мобильность. Установлено, что мобильность молодых кадров в несколько раз больше, чем среди старшего поколения трудящихся. Вот почему она с правом считается проблемой молодежи. Следует иметь в виду, что мобильность не всегда покрывается текучестью. Текучесть непосредственно детерминировано неудовлетворительными условиями работы и отражает обычно горизонтальное движение кадров из одного предприятия в другое. Причиной для этого могут быть и некоторые неправильные методы кадровой работы, таких как искусственная задержка профессионального роста молодых кадров, недостаточное внимание к ним и к их проблемам в период адаптации к трудовой среде, плохой социальный климат в коллективе и т. д. В современных условиях переход молодых людей



из одного предприятия в другое часто связано с повышением возможностей для квалификационного и профессионального роста. Этого нельзя ограничивать. В большинстве случаев сейчас, а и в будущем мобильность будет объективной необходимостью, связанной с развитием общественного производства, с необходимостью в переквалификации и перенаправлении рабочей силы из одной отрасли в другую, от одной профессии к другой и т. д. Естественно, более высокий образовательный уровень молодых кадров обуславливает большую способность к овладению новыми профессиями, и таким образом они будут главным носителем явления "мобильность" и в будущем. Вопрос, следовательно, заключается не в преодолении мобильности вообще, а в ограничении текучести как стихийной и неорганизованной формы ее проявления, в овладении и сознательном направлении кадров в целях их наиболее эффективного и полноценного использования.

Как преодолеть главное противоречие и связанные с ним проблемы? Отказ от введения обязательного среднего образования и дальнейшего повышения квалификации рабочих означает действие в обратном объективным требованиям направлению. По данным некоторых болгарских авторов уровень квалификации отстает от современных требований производства. Так например, в настоящее время уровень металлургии, машиностроения и некоторых других отраслей требует чтобы 80% рабочих имели среднее политехническое и профессиональное образование. Их доля сейчас составляет не более 20%<sup>2</sup>. Следует иметь в виду также, что современная образовательная и квалификационная политика обуславливается не только настоящими требованиями производства, но и будущими. Она направлена прежде всего к кадрам, которые поступают на работу в ближайшие годы и которые будут трудиться и в начале следующего столетия. Поэтому, таким путем невозможно преодолеть указанное противоречие, а также решить связанные с ним специфические проблемы.

Естественно, основным направлением в этом отношении является дальнейшее техническое вооружение производства, сокращение на этой основе низкоструктурного и неквалифицированного труда и расширение сферы творческого и высококвалифицированного труда. Это про-

<sup>2</sup> См. Пр. Стоянов, XI конгресс на ВКП, Юлският пленум и някои проблеми на социално-педагогическата дейност, "Народна Просвета" 1977, № 2, стр. 38.



граммное положение нашей партии, которое заложено во всех конкретных документах и решениях. Ясно, однако, что повышение технического уровня производства как существенной части окончательного построения материально-технического базиса социализма осуществится не сразу и не повсеместно. Это будет продолжительным и постепенным процессом, при котором объективно всегда будут существовать некоторые различия между отдельными видами производств, а также, хотя и не в такой острой форме, между более квалифицированным и более неквалифицированным трудом, между трудом с более творческим содержанием и более нетворческим трудом и т. д. В некоторой степени как решение практика за последние годы требует улучшения общей идеологической, в частности, психологической подготовки молодых кадров для участия в общественном труде. Она осуществляется прежде всего по линии профессиональной ориентации к различным видам труда, предварительного ознакомления с условиями их применения, трудностями, с которыми молодой человек неизбежно столкнется, требованиями, на которые он должен отвечать для того чтобы выполнять успешно свои функции. Главным решением проблем на современном этапе, однако, остается усовершенствование организации труда и создание высокоэффективных механизмов, регулирующих профессиональное развитие и участие молодых кадров в труде. Что вызывает необходимость в этом? Более подробный анализ несоответствия между техническим уровнем и квалификацией кадров свидетельствуют о его в некоторой степени относительности, поскольку возможности для организации труда не до конца использованы. Это касается прежде всего рабочих и специалистов со средним образованием, а также и тех с высшим. Существует и категория рабочих и специалистов, не работающих по своей специальности. Естественно, что в процессе труда они не использовали вполне своей квалификации.

Нет достаточной ясности и созданных эффективных механизмов стимулирования профессионально квалифицированного развития молодых кадров. Профессионально квалифицированное развитие пока связывается единственно с повышением образования и квалификационного разряда в данной профессии или овладением другой профессией с более высокими требованиями к образованию. В то же самое время узкие ведомственные интересы ставят некоторые ограничения для перехода в другую профессиональную группу, а также для повышения образования, связанного со сменой профессии и предприятия. В связи с этим в



последнее время все большие надежды возлагаются на некоторых новых формах, сочетающих горизонтальное и вертикальное движение внутри коллектива, цель которых — разнообразить труд, усилить инициативу и сформировать активное творческое отношение к совершаемой работе. Одной из этих форм является совмещение профессий и специальностей. Она становится объективно необходимой в практике социалистической организации труда как средство полноценного использования квалификационных резервов рабочих и специалистов. К сожалению, в нашей стране эта форма все еще недостаточно развита. Ряд административных, организационных и других помех не позволяет большей части молодых кадров совмещать дополнительно вторую специальность (профессию) в том же самом или другом коллективе.

Все большее внимание уделяется за последнее время также созданию рабочих групп, члены которых последовательно переходят через все деятельности и трудовые операции, работу на различных местах, изменение в технологии, обеспечивающее большие и более творческие функции и т. д. Развитие этих форм, конечно, является только одним из направлений, обеспечивающих более полное проявление молодых людей в труде. Полная и высокоэффективная реализация их способностей в труде, зависит, как уже было указано и от ряда других экономических и социальных факторов, которые в своей совокупности определяют в конечном итоге уровень трудовой активности молодых кадров.

Roska Pietkova

#### W KWESTII AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ MŁODYCH KADR

Młodzież stanowi około 1/3 ogółu zatrudnionych w bułgarskiej gospodarce narodowej, stąd problem aktywności zawodowej tej grupy pracowników należy do niezwykle ważnych. Mimo że temat ten jest szeroko ujmowany w literaturze, to jednak brak jest systemowych, pogłębionych obserwacji tej grupy zatrudnionych.

W niniejszym artykule zawarto analizę wykształcenia i kwalifikacji pracującej młodzieży oraz zajęto się ich wpływem na aktywność zawodową.

Generalnie poziom aktywności zawodowej zatrudnionych określają dwie grupy czynników:

1) czynniki związane z rozwojem osobowości zatrudnionych; do nich należą — poziom społecznego rozwoju jednostki, poziom przygotowania zawodowego, dojrzałość ideowo-polityczna itd.;



2) czynniki związane z technicznymi, organizacyjnymi i innymi warunkami określającymi obiektywne możliwości działania jednostki i przejawiania się jej zdolności (umiejętności) w pracy.

Badania strukturalne obu grup czynników oraz mechanizmów ich oddziaływania prowadzone w ramach różnych kategorii pracującej młodzieży, dają możliwości wpływania na jej aktywność zawodową.

Z drugiej strony aktywność zawodowa młodzieży bułgarskiej jest ograniczona przez czynniki, takie jak np. wyższe kwalifikacje nabyte niż te, które aktualnie są potrzebne, określone istniejącym obecnie technicznym i organizacyjnym poziomem produkcji, płynność pracującej młodzieży.

W artykule zawarto propozycje lepszego wykorzystania istniejących możliwości wzrostu aktywności zawodowej młodzieży w gospodarce bułgarskiej.

Roska Petkova

#### PROFESSIONAL ACTIVITY OF YOUNG MANPOWER

Young people account for about one third of manpower employed in the Bulgarian national economy and hence the professional activity of this group represents a very important problem. And although this subject has received a great deal of attention in the economic literature there are missing comprehensive studies on this group of manpower.

In this article the author analyzes the educational background and professional qualifications of the working youth and the influence of these factors on their professional activity.

Generally speaking the professional activity level of employees is determined by two groups of factors:

1) factors connected with personality development of employees including the level of social development of an individual, level of his professional preparation, political and ideological maturity, etc.;

2) factors connected with technical, organizational and other conditions determining objective possibilities of an individual's activity and utilization of his abilities (skills) in work.

Struktural researches on both groups of factors and mechanisms of their operation are carried out within the framework of different categories of the working youth. Their results allow to promote higher professional activity.

On the other hand, professional activity of the Bulgarian youth is restricted by such factors as higher acquired qualifications than those which are really necessary as defined by the existing technical and organizational production level, job mobility etc.

The article contains propositions of better utilization of the present possibilities of increasing professional activity of young people in the Bulgarian economy.