

Д-р инж. Боряна **Манолова**,
главен изпълнителен директор на Siemens България:

БИЗНЕСЪТ ДА ВЛЕЗЕ В УНИВЕРСИТЕТИТЕ

Г-жо Манолова, през последните години въпросът за късащата се връзка между образованието и бизнеса и недостига на подготвени кадри стои все по-остро в България. Като голям работодател, по-специално на кадри от инженерните и техническите специалности, Siemens България сблъсквал ли се е с този проблем?

- За съжаление трябва да призная, че ние също срещаме сериозни трудности при попълването на вакантните работни места. Това важи както за офиса ни в София, където е съсредоточена нашата основна развойна и търговска дейност, така и за производственото ни предприятие в Правец.

- Според вас къде се корени основният проблем?

- Мисля, че причината е в разминаването между образователните и професионалните стандарти в България. Много често университетите „произвеждат“ кадри, от които икономиката реално няма нужда. И обратно - в сфери, в които има глад за подготвени млади хора, завършващите съответните специалности са по-малко от необходимото или пък не притежават нужната квалификация. Проблемът се задълбочава още повече в малките населени места, в които липсват достатъчно учебни заведения и институции, които да пред-



лагат ниво на подготовка и специалности, необходими за местния бизнес. Застаряването на населението и негативните демографски тенденции също оказват своето влияние върху намаляващия „пул“ от кадри за бизнеса. Това важи както за специалисти с висше образование, така и за такива със средно специално.

- Какво може да направи бизнесът, за да излезем от този порочен кръг?

- Аз искрено вярвам, че бизнесът може и трябва да играе ключова роля в „отглеждането“ и насърчаването на подготвени кадри. Още повече, че компаниите са най-пряко заинтересовани от това новоназначените служители, които идват направо от студентската скамейка, да се адаптират максимално бързо и гладко, така че да бъдат полезни за фирмата.

Възможностите бизнесът да подпомогне този процес са достатъчно. На първо място би било добре компаниите, които имат интерес от наемането на кадри на даден университет, да могат да участват в разработването на учебните програми. Това ще съкрати максимално периода на адаптация след наемане на работа. На второ място бизнесът може да помогне чрез изпращането на свои представители, които физически да влязат в университетите. Това може да стане както под формата на лекции и обучения, така и чрез менторски програми. Разбира се, възможностите за стаж и практики си остават изпитано средство за намирането на най-подходящите кадри. С една дума, бизнесът трябва да влезе в училищата и университетите и да работи активно, за да затвори кръга образование-работа.

- Като работодател на над 500 души, много от които млади хора, какво прави Siemens в това отношение?

- Siemens България има дългогодишни взаимоотношения на партньорство и сътрудничество с водещите технически университети у нас. Те се изразяват както в предоставяне на оборудване, финансиране на съвместни инициативи и проекти, така и в изпращане на наши специалисти, които да предадат своите знания на студентите. Много от нашите служители са наети директно от студентската скамейка или пък след успешен стаж. Участваме редовно в университетски инициативи като Дни на кариерата, на които можем да установим личен контакт със студентите. Същевременно младите хора от техническите специалности имат възможност лично да се запознаят с технологиите на Siemens по време на различни демонстрации, които организираме регулярно.