

ОБРАЗОВАНИЕТО ЩЕ СЕ ПРОМЕНИ ИЗ ОСНОВИ

Детелина Смилкова, вицепрезидент на ВУЗФ,
прег Bulgaria ON AIR

Текст КОНСТАНТИН ТОМОВ / Фотография ИВАЙЛО ПЕТРОВ

Г-жо Смилкова, Висшето училище по застраховане и финанси навършва 15 години. Какъв е планът за следващите 15?

Ние сме доволни от постигнатото в тези 15 години. Мисля, че отговаряме на нуждите на бизнеса. Но следващите петнайсет ще бъдат много по-различни. Трябва да се съобразим с едно бъдеще, каквото не сме очаквали.

Аз обичам да казвам, че трябва да усъвършенстваме човешките си умения. Да се научим да управляваме технологиите, така че те да подпомагат учебния процес. Трябва да започнем да учим студентите да се справят с несигурността и непредсказуемостта на това ново време, в което живеем. Ще спра дотук и ще ви покая на 21 юни, когато ВУЗФ ще представи детайлно новите тенденции и плановете си за следващите 15 години.

Изкуственият интелект и нарастващата автоматизация заплашват да предизвикат най-голямото сътресение на пазара на труда от зората на Индустриалната революция насам. Смятате ли, че наистина предстоят катаклизмични промени? Безспорно технологиите ще окажат някакво влияние. Затова казвам да се фокусираме върху човешките умения. Ако машините могат да дадат отговор на всеки въпрос, за нас, хората, остава да се научим да задаваме тези въпроси.

Да свикнем да се питаме не как, а какво и защо да учим. Хората, които си задават този въпрос, ще бъдат управляващите на утрешния ден.

Ще се промени самата концепция на образованието - в смисъл, че ще учим цял живот. Досега имахме един прост линеен цикъл: раждане - учене - работа - пен-

сионирание. Този цикъл ще се промени: раждане - учене - работа - почивка - отново учене и преквалификация - работа - отново почивка, и така нататък... Университетите вече свикват с нови възрастови граници за студентите си.

Технологиите със сигурност ще променят много от професиите. След пет години ще съществуват професии, за които и не подозираме...

... и вероятно няма да съществуват някои, с които сме свикнали...

Точно така. Затова трябва да научим студентите си да виждат възможностите там, където другите още не могат да ги видят.

Един цикъл в университета продължава пет години, а ми се струва невъзможно да се предвиди бъдещето за повече от две-три. Дори работодателите, когато ги питаме какви и колко кадри ще им трябва след две години, се затрудняват да отговорят.

Това все по-ускоряващо се натрупване на знания, и тази необходимост да се учи цял живот - това са ►

"Ако машините могат да дадат отговор на всеки въпрос, за нас, хората, остава да се научим да задаваме тези въпроси"

► **тенденции, които ще засегнат не само студентите, но и преподавателите. Видяхме го вече в софтуерния бранш, където самото темпо на развитие обезсмисля класическия образователен модел.**

При нас от години е така. Ние дори не ги наричаме "преподаватели", а по-скоро "фасилитатори" - от facilitate, подпомагам, улеснявам. Тяхната цел е не да втълпяват на студентите знания, а да им помогнат сами да стигнат до отговорите. Затова и тук няма катедри, няма разделение между преподавателите и студентите.

Днес информацията вече е достъпна навсякъде. Важното е не откъде ще я получиш, а как ще я анализираш, какви умения ще развиеш на нейна база. Един от собствениците на Microsoft бе казал така: дайте ми не хора с дипломи, а хора, които могат да свършат работата.

Някогашната социалистическа образователна система бе критикувана, че дава прекалено енциклопедични и теоретични знания. Но напоследък все по-често чуваме, че и създаването на тесни, обърнати към практиката специалисти също не е вече адекватно в тази епоха на нарастваща интердисциплинарност. Има ли трети път?

Със сигурност има. Нашата роля вече ще е да управляваме диалога между различните участници в бизнес екосистемата. Много се радвам, че използвахте думичката "интердисциплинарност" - вие сте първият от познатите ми, които го правите. Това явление ще се засили. Университетите вече ще задават хоризонтите и въпросите за решаване. Ще създават условия за иновации. Трябва да търсим ефективното мислене, трябва да ни резултати, а не академични постижения.

Разговаряли сме с множество чуждестранни инвеститори у нас, които казват, че основният проблем на България не е толкова в бюрокрацията или в съдебната система, колкото в недостига на хора с определена квалификация. Съгласна ли сте с такава оценка?

Хората са най-ценният ресурс. Някога големият проблем беше енергийният. После - с финансовите ресурси. Но днес най-важни са хората.

Забелязвате ли, че едва сега образованието излиза като основен приоритет на правителството? Досега нямаше концепция, нямаше стратегия. Бизнесът бе оставен да бъде ползвател, а не двигател на процесите. И се произвеждаха едни кадри, които по нищо не се отличаваха от тези отпреди 30 години. Това повече не може да продължава.

Споменахте бизнеса. От години негови представители се оплакват, че университетите не им създават необходимите кадри. Но каква е ролята на самия бизнес в този процес?

В нашия университет имаме изключително добра връзка с бизнеса - това е най-голямото ни постижение. Всъщност преди 15 години ние бяхме създадени от бизнеса, защото визионерите в него разбраха, че трябва сами да решат проблемите си. Между другото днес ние нямаме безработни випускници. А 70-80% от нашите преподаватели са хора от реалния сектор - изпълнителни директори, финансови директори, HR мениджъри и така нататък. Бизнесът трябва да направи заданието. Няма как университетите да бъдат водещи, просто защото в бизнеса нещата се случват по-бързо. Много е трудно да се направи нова учебна програма, да се акредитира, да се въведе - и докато това се случи, нещата и нуждите обикновено вече са се променили.

Затова ние създадохме много съвместни програми с бизнеса, включително и в сектори, които на пръв поглед изглеждаха несъвместими. С партньор от IT бизнеса направихме програма за предприемачество и иновации, после дойдоха партньори в областта на журналистиката и продуцентството...

Ето ви практически пример за интердисциплинарността, за която говорехме: имаме много добри инженери, или програмисти, на които обаче в един момент вече им се налага и да управляват бизнес, да придобиват мениджърски умения. Сега при нас излизат две нови магистърски програми за управление на процеси и продукти в IT сектора.

Вие имате гостатъчно широк профил върху икономиката - защото, въпреки името си, ВУЗФ далеч не е само училище за застраховане и финанси. В кои сектори според вас недостигът на кадри е най-критичен?

Много е модерно да се говори за IT сектора, но аз мисля, че е време вече да спрем.

"Трябва да търсим ефективното мислене, трябва да ни резултати, а не академични постижения"

Най-малкото защото заплатите в него са един голям балон. Не може да удвоиш заплатата си, просто като се местещ от фирма във фирма, без да добавяш стойност и знания. Има други сектори, на които трябва да се обърне внимание: производството, медицината, инженерните науки, педагогиката, туризма. В тях има също толкова остра липса на кадри.

В България все още има непропорционално много висши училища, които бяха стигнали до печалния рекорд да предлагат двойно повече места, отколкото са кандидат-студентите. Как виждате изхода от тази ситуация?

Министерство на образованието започна някакви промени, като ограничи бройките за някои специалности за сметка на инженери, педагози, медици и така нататък. Но това не е достатъчно. Това са козметични промени.

Може би ще ви прозвучи революционно, но аз смятам, че много от провинциалните университети изпълняват и чисто социални функции. Те би трябвало да се подкрепят от социалното министерство. Защото бюджетът за образование просто не може да издържи такава тежест.

Добре би било също регионалните университети да подготвят кадри според нуждите на региона. Защо да създават медици там, където няма нужда от тях? Или примерно химици?

За последните 15 години само един образователен министър е изкарал пълния си мандат. Само за последните месеци се смениха четирима министри. Ако имаше сериозна политика в областта на образованието, това нямаше да е така.

Вие сте и председател на Българската асоциация за управление на хора. В глобален мащаб тази професия се промени до неузнаваемост в последните години. Специалистите по човешки ресурси, или HR, се превърнаха от хора, които следят кога другите идват на работа, в основни участници в стратегическото планиране на компаниите. Случи ли се и у нас тази промяна?

Искам да ви кажа, че специалистите в тази област в България днес би трябвало да имат много сериозно самочувствие. Наскоро бях на една международна конференция и там за нас нямаше никакви изненади. Каквото се случва по света, се случва и у нас. Изключително голям брой българи са на високи международни позиции в HR.

Ако финансовите директори дават моментната картина в една компания, специалистите по HR задават тенденциите за бъдещето. Първо на вас ще разкажа за



едно изследване, което направихме и което още не е представено. То показва, че през 2018 година в България ще има около 13 000 специалисти по човешки ресурси, при 8 400 преди две години. Нетната печалба от HR услуги е 200 милиона лева, с тенденция до 2018 да се удвои. Нещата се развиват много добре, хората са отлично подготвени и трябва да имаме самочувствие. Ние впрочем сме единственият университет, който освен магистърска, има и бакалавърска програма по човешки ресурси.

Когато встъпихте в длъжност в БАУХ, обявихте планове за съвместни начинания с парламента, с бизнеса. Разкажете ни какво се получи от тях?

С бизнеса работим добре. Все повече изпълнителни директори членуват в асоциацията. По-активни сме и със социалните партньори. Имаме вече подписани споразумения с КНСБ и "Подкрепа". Колкото до правителството, направихме една среща

с HR-ите на министерствата и държавните агенции. Видяхме, че можем да си бъдем полезни, но там нещата се случват малко по-трудно. Добре работим с Комисията за защита на личните данни, даже на последната конференция имахме лектор от там. Това е сфера, в която очакваме да се появят цели нови професии.

За да приключим, започва мандатът на едно правителство. Кои са най-важните задачи пред него според вас?

Преди всичко се радвам, че това правителство най-после извади като приоритет образованието. И смятам за добър знак, че за пръв път от толкова време министърът е от водещата управляваща партия. Тълкувам го като знак за политически ангажмент. Досега обикновено горещият картоф се прехвърляше към някой от по-малките коалиционни партньори. Образованието е ключово: както сам казахте, ако не подготвим хора, много инвеститори ще си тръгнат. Някои вече си

тръгват, именно защото не могат да намерят кадри. Да, има завършващи висшестипи, но те по никакъв начин не могат да отговорят на изискванията на бизнеса. Нещото, което трябва да направи правителството, е да начертае един дългосрочен план, до 2025-2030 година. И да даде малко повече свобода на университетите в областта на публично-частните партньорства, които наистина вече са разрешени, но с твърде много ограничения.

Самите университети трябва да променят мисленето си и да отвикнат от схващането, че приходите им идват от такси и от държавата. По света не е така. Серioзните средства идват от изследвания, които у нас не се правят. Дали защото държавата ограничава университетите, дали защото те не са подготвени... При всички случаи системата трябва да се промени из основи. Всяка промяна е полезна. Но ми се струва, че до момента промените у нас са по-скоро козметични. ■