

**ПРОФИЛ**

**Мария Кръстева** е оперативен директор на Brightive (преди позната като EHS Consulting), консултантска компания, предоставяща услуги в сферата на управление на проекти и бизнес анализ. Създадена през 2006 г. във Великобритания с цел подпомагане на мащабни и комплексни трансформационни програми посредством ИТ процеси и модели. Консултантите в компанията в повечето случаи са току-що завършили студенти във водещи университети в Европа и САЩ.

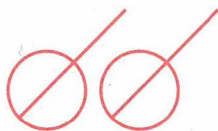


**МАРИЯ КРЪСТЕВА, ОПЕРАТИВЕН ДИРЕКТОР  
НА КОНСУЛТАНТСКАТА КОМПАНИЯ BRIGHTIVE:**

# БАЗИСНИТЕ ЗНАНИЯ НА ЕДИН БЪДЕЩ СЛУЖИТЕЛ НЕ СА НАЙ-ВАЖНОТО

**Кои са най-важните умения, които търсите като работодател при наемането на нови служители сред завършващите студенти без много опит?**

- Най-важните качества на току-що завършващи студенти са ентузиазъм, любопитство, желание да надскочат себе си и да стават все по-добри в това, което правят, с всеки изминал ден. Да са креативни и жадни за знания и самодоказване, да са готови да направят повече от необходимото или очакваното и да имат визия за това как да го направят по-добре от другите. Университетът не дава само знания в определени направления, а най-важното - учи ни как да мислим



**Лекомислието при избор на специалност е доста често срещано явление.**

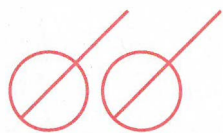
и да развиваме качества като критично мислене, работа в екип, комуникационни и презентационни умения.

Базисните знания на един бъдещ служител не са най-важното. Ето защо фактът, че не знаем нещо, не би трябвало да поражда дискомфорт, а предизвикател-

ство към нас самите. Не е нужно да споменавам, че езиците се оказват минимални изисквания в днешно време. Основната причина да търсим току-що завършващи студенти е, че до някаква степен те са идеалисти и смятат, че биха могли да променят нещо и да допринесат за развитието на България.

**Може ли да се каже, че студентите могат да предложат това, което се търси от работодателите в момента? Ако не - какви са причините за това?**

- Може да се каже, че студентите имат какво да предложат като знания, но ние не очакваме те да знаят всичко, а



по-скоро да имат желание да го усвоят. Основната причина за разликите между това, което студентите биха могли да предложат, и очакванията на работодателите се корени в нереалистични очаквания или трудност при самооценяване. Знаейки къде искат да отидат, лесно биха могли да открият пътя, единственото нужно са инициативност и мотивация. С други думи, освен липсата на важни похвати като уменията да проучват и бързо да научават и използват нови добри практики в ежедневната си работа те трябва да се идентифицират с целите на компанията, за да са ентусиазирани и да харесват работата си.

Бих казала, че между работодателите и бъдещите служители трябва да се изгради връзка. Често повтарям, че интервюто е двустранно - както работодателите искат да разберат дали бъдещият служител е подходящ, така и студентите трябва да разберат дали тази работа е подходяща за тях.

**Според рейтинга на университетите само 48% от хората, завършили висше образование, го прилагат на практика и се реализират по призванието си. Защо се случва това, проблем ли е и има ли как да се реши?**

- Често оставам с впечатление, че в българските университети теорията е по-важната част от образованието, а не практическите знания, които впоследствие се оказват основа за една добра професионална кариера. Комуникацията между висшите учебни заведения и бизнеса не е много добре развита, а се оказва най-важното. От друга страна, студентите нямат ясна представа за специалностите, които им се предлагат, и имат нужда от информация за професионално развитие и за това къде и как ще се развиват след приключване на образованието си. Лекомислието при избор на специалност е доста често срещано явление и по този повод наистина трябва да се осмисли както подборът на студенти по специалностите, така и наборът на обучаващи специалисти.

**Със сигурност през вас минават и българи, които са учили и работили в чужбина.**

**Компаниите в една сфера, дори и конкуренти, биха могли да работят заедно за подготвяне на таланти.**

**Сравнявайки представянето им и успеваемостта им - има ли разлика в това къде са учили и ако да, каква е тя?**

- Основна разлика между българите с чуждестранно образование и тези с българско е, че, учейки или работейки в чужбина, те са се сблъскали с различни хора, култури, научени са да са адаптивни и са самостоятелни и отговорни. Най-важното обаче е, че са усетили разликата между България и по-развитите страни и възприемат тяхната действителност, начин на работа като практики, които трябва да заимстваме и ние в нашата родина. Конкуренцията между студентите в други държави, желанието да бъдат по-добри от останалите и натискът от факта, че са далеч от дома, ги променят и им дават насока за това къде и как биха се развили най-добре.

В нашата компания наблягаме най-много на привличане на таланти, учили в чужбина, предлагайки им възможността да се върнат в България да развиват родината и да допринасят за икономическото ѝ развитие, и същевременно да израстват професионално, придобивайки международен опит.

**Какви са начините за прескачането на пропастта между нуждите на пазара на труда и това, което предлага висшето образование?**

- Създаването на работещ комуникационен канал между бизнеса и образователната система е от ключово значение. Планиране от страна на държавата по отношение на квотите за спонсорирани специалности също би било полезно, за да не се окаже, че имаме повече специалисти, отколкото са нужни, в една насока, а друга страда от липса на ресурс. Бизнесът усеща глад и много компании вече започват да планират нужния им човешки ресурс и, разбира се, стратегически обучавайки кадрите си със съвместни програми с университети със специалности, близки до техните. Смятам, че е крайно време

и обучаващите организации да търсят комуникация и насоки от бизнеса, за да могат да подготвят кадри, намалявайки процента на хората, които не работят по специалността си.

**По какъв начин бизнесът преодолява пропуските в изграждането на умения и компетенции на висшистите, които се наемат?**

- За да се преодолеят пропуските, както нашата компания, така и много други предоставят обучения при постъпване на работа или дори подготвят кадри с безплатни курсове и по-късно ги канят на работа. Компаниите в една сфера, дори и конкуренти, биха могли да работят заедно за подготвяне на таланти, тъй като липсата на кадри в информационните технологии и бързо развиващите се индустрии като цяло се усеща все повече и повече.

**Как бихте посъветвали завършилите да се подготвят по-добре за пазара на труда?**

- Бих ги посъветвала да участват в колкото се може повече извънкласни занимания като стажове, студентски клубове или да се ангажират с неправителствени организации, защото така биха могли лесно и бързо да разберат дали съответната професия е от интерес за тях. Колкото до кандидатстване за работа, бих препоръчала да проучват компаниите, в които ще се явяват на интервюта, както и каква би била ролята им. Да знаят какво в общи линии се очаква от тях прави много добро впечатление, както и задаването на въпроси, пряко свързани със знанията, които е необходимо да бъдат придобити за израстване в компанията.

**А какво бихте посъветвали учениците, на които тепърва им предстои да кандидатстват в университет - как да избират специалността, университета, направлението си?**

- Много е важно да разберат какво им се струва интересно. За да направят това, трябва да са любопитни и да задават въпроси на приятели, познати и хора извън семейството, да придобият ясна представа за различните професии. ●

Интервюто взе Мартин Димитров