



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

СЪВЕТ НА СТАРЕЙШИНИТЕ

проф. д-р Борислав Борисов – ПРЕДСЕДАТЕЛ * проф. д.ик.н. Йосиф Илиев – ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ
проф. д-р Бисер Славков * проф. д.ик.н. Бистра Боева * проф. д-р Благой Колев * проф. д-р Георги Янков
проф. д-р Златка Сукарева * проф. д.ик.н. Иван Георгиев * проф. д-р Катя Владимирова
проф. д.ик.н. Кирил Тодоров * проф. д.ик.н. Пано Лулански * проф. д-р Христо Христов

РЕШЕНИЯ

на

Съвета на старейшините № 3/26.04.2012 г.

- *От заседанието отсъстват: проф. д-р Катя Владимирова – командировка в ЮЗУ, проф. д.ик.н. Кирил Тодоров – лични причини, проф. д.ик.н. Пано Лулански – командировка, научно жури във Варна.*

Точка първа от дневния ред “Обсъждане на проект на Правилник за дейността на Съвета на старейшините на УНСС”

1. След обсъждане на проекта на Правилник за дейността на Съвета на старейшините, внесен от проф. д-р Борислав Борисов – Председател на Съветът на старейшините, Съветът на старейшините реши:

1.1. Приема единодушно Правилник за дейността на Съвета на старейшините на УНСС, като възлага на вносителя по целесъобразност да отрази направените предложения и препоръки от членовете на Съвета.

1.2. Правилникът за дейността на Съвета на старейшините на УНСС да се отпечата в тираж от 50 бр. в Издателски комплекс – УНСС.

1.3. Екземпляр от отпечатания “Правилник за дейността на Съвета на старейшините” да се предостави на ректора на УНСС за сведение, както и на зам.-ректорите и деканите на факултетите.

1.4. Възлага на административния секретар на Съвета да качи “Правилника” в сайта на Съвета на старейшините.

Точка втора от дневния ред “Обсъждане на Становище на Съвета на старейшините относно кадровото развитие на академичния състав в УНСС”

2. В изпълнение на свое решение от 07.03.2012 г., т.2.1., Председателят на Съвета – проф. д-р Борислав Борисов да разработи и внесе за обсъждане в Съвета на старейшините “Становище на Съвета на старейшините относно кадровото развитие на академичния състав в УНСС”, Съветът на старейшините след задълбочено обсъждане на внесен материал единодушно реши:

2.1. Приема материала “Становище на Съвета на старейшините относно кадровото развитие на академичния състав в УНСС”.

2.2. Материалът “Становище на Съвета на старейшините относно кадровото развитие на академичния състав в УНСС” да бъде предоставен на ректора на УНСС с цел внасяне за обсъждане по време на Осмия университетски семинар в УОБ - с.Равда, 10-13.05.2012 г.

ПРОФ. Д-Р БОРИСЛАВ БОРИСОВ

**ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА СЪВЕТА НА СТАРЕЙШИНИТЕ**

Приложение:

Писмо с Вх.№842/26.04.12 г. до Ректора на УНСС проф. д.ик.н Стати Статов относно приетото от Съвета на старейшините с решения № 3/ 26.04.2012 г. “Становище относно кадровото развитие на академичния състав в УНСС”.

ДО
РЕКТОРА НА УНСС
ПРОФ. Д.ИК.Н. СТАТИ СТАТЕВ

**СТАНОВИЩЕ
НА
СЪВЕТА НА СТАРЕЙШИНИТЕ**

ОТНОСНО: КАДРОВТО РАЗВИТИЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ В УНСС

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН РЕКТОР,

На 07.03.2012 г. Съветът на старейшините при УНСС обсъди на свое заседание проблемите, свързани с кадровото развитие на академичния състав в университета. На свое заседание от 26.04.2012 г., Съветът прие и настоящото становище, което поставяме на Вашето внимание.

НЯКОИ ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ

Във връзка с влизането в сила на Закона за развитие на академичния състав в Република България в УНСС бяха приети следните вътрешни нормативни документи:

- Правилник за учебната дейност на УНСС, част трета “Доктор”;
- Правилник за организацията и провеждането на конкурси за придобиване на научни степени за заемане на академични длъжности в УНСС и
- Изисквания за заемане на академични длъжности в УНСС.

Ако трябва да дадем някаква оценка на Закона за развитие на академичния състав в Република България, то може да го определим като един изключително нескопосано написан закон, който създава условия за:

- масовизация на лицата, които ще заемат или вече заемат академичните длъжности “доцент” и “професор”;
- бързо издигане в научната йерархия и хабилитиране на лица, които определено нямат необходимите качества и не отговарят на сформиралите се в течение на десетилетия в обществото и в научните среди нагласи за академични параметри и изисквания, на които трябва да отговарят носителите на званията “доцент” и особено - “професор”.
- облагодетелстване на малките висши училища, и преди всичко на частните, които най-често нямат собствен кадрови потенциал, а сега им се създадоха условия за бързото сформиране на собствен научно-кадрови потенциал и неговото научно израстване чрез бързи хабилитации на каквито и да е специалисти. Образно казано, вече нищо не пречи на университета “Х” да хабилитира например, който и да главен готвач от кампуса, като “професор по технология на храненето”,

- обезсмисляне на практика на получаването на научната степен “голям доктор”, доколкото тя по никакъв начин не е обвързана с кариерното израстване на учения и е обект единствено на научен престиж.

Дори само от казаното до тук, а то далеч не изчерпва негативите на новия закон, се налага основният извод, че неговите принципи и механизми на действие **неминуемо водят до компрометиране на социалния статус и академичния престиж на научните звания “доцент” и “професор”, превърнати при това в “длъжности”, та макар и “академични”**.

Негативните последици от приемането на Закона за развитие на академичния състав в Република България, не подминаха и нашия университет. Ще посочим само, че след неговото приемане, до ректорското ръководство през този период започнаха да постъпват в лавинообразен порядък доклади с предложения на факултетни съвети за обявяване на конкурси за “доцент” /по-малко/ и за “професор” /най-вече/. За длъжностите “асистент” и “главен асистент” предложенията бяха единични.

Предложенията за конкурси за хабилитации обаче надхвърляха в пъти свободните щатни места и нямаше друга възможност, освен да бъдат оставени за решаване в зависимост от бюджета и щата за следващата 2012 година. Но той със сигурност няма да може да удовлетвори всичките искания чрез увеличаване на щатните бройки.

Всеки спрян конкурс обаче води до негативни настроения и конфликти на различни управленски равнища, което ще влоши не само атмосферата в университета, но и цялостното негово управление.

Ето защо, изключителна важност за академичната колегия придобива системата за хабилитация, която в тази връзка се изгражда в университета от разработваните и приеманите вътрешно-нормативни университетски документи.

Трябва веднага да подчертаем, че до голяма степен причината за посочения “наплив” от искания за конкурси за хабилитация беше следствие от заложените **неуспешни и занижени параметри на вътрешно-нормативния университетски документ “Изискванията за заемане на академични длъжности в УНСС”**.

Не е трудно да се разбере, че ако колегията държи на своя авторитет и на доброто име на УНСС, този процес трябва да се овладее, като същият се регламентира с ясни принципи и правила. Тази регламентация трябва да създаде условия за:

- нормален кариерен растеж на кадрите;
- предотвратяване на конфликти и колегиални и управленски противоречия и негативни настроения;
- поддържане на оптимална численост и структура на университетския кадрови научен потенциал;
- запазване на авторитета и престижа на преподавателите “доцент” и “професор”, които са се хабилитирали в УНСС.

Приетите с Решение на АС № 2/07.03.12 г., т.4., “Временни правила за кадровото академично израстване” правилно са формулирани като “временни” защото те решават въпроса единствено в смисъл процесът на кадрово развитие да не бъде спиран.

КАКВО ТРЯБВА ДА СЕ НАПРАВИ?

Преди всичко трябва да се разработи и приеме от Академичния съвет “Стратегия за кариерното развитие на научния кадрови потенциал на УНСС” /наименованието е работно/.

В тази стратегия трябва да се даде отговор на всички въпроси, свързани с развитието на кадровия научен потенциал в УНСС. Кой са ключовите въпроси, които задължително трябва да получат отговор в този документ?

1. Какъв трябва да бъде кадровият научен потенциал на университета след първия мандат на ректорското ръководство или най-вече през 2020 г. като:

- обща численост,
- структура – брой професори, доценти, главни асистенти, асистенти. /Това означава да се утвърди окончателно от АС или ОС съотношението между тези академични длъжности/.

2. Да се разработят и актуализират **изискванията** за заемане на академичните длъжности, като те се приведат в съответствие и се направят адекватни на десетилетните традиции и авторитета на УНСС.

3. Да се разработят и актуализират адекватни университетски механизми и система за присъждане на академичните длъжности, която да осигури авторитета на университетския “асистент”, “доцент” и “професор”. В тази връзка да се разработят и приемат стриктни /и детайлни/ правила и процедури за обявяване и протичане на университетските конкурси за заемане на всички академични длъжности.

НЯКОИ ОСНОВНИ ПРОБЛЕМИ ПРИ РАЗРАБОТВАНЕТО НА КАДРОВАТА СТРАТЕГИЯ

1. Относно подхода за осигуряване на необходимите щатни бройки за академичните длъжности.

Доколкото става дума за “академични длъжности”, то те са свързани с възможните принципно два пътя на тяхното осигуряване и развитие на кадрите.

Първи вариант

Условно може да го наречем “екстензивен вариант”, тъй като реализацията му е свързана с ежегодно увеличаване на щатните бройки в щатното разписание, за които щатни бройки в бюджета съответно трябва да се предвидят средства за заплащане. За тези нови щатни бройки, както и за бройките, освободени поради пенсиониране, могат да се обявяват конкурси.

Тази стратегия не може да се реализира дългосрочно в чист вид поради невъзможност за непрекъснато увеличаване на щата и бюджета.

Втори вариант

Научното израстване на кадрите става в рамките на съществуващата численост на кадровия потенциал. Това означава, че конкурс се обявява само при освобождаване на щатна длъжност вследствие на пенсиониране /най-често/ или напускане на работа /много по-рядко/.

В този случай процесът има верижен характер тъй като, ако за освободеното място се обяви конкурс за “професор”, то лицето, участващо в конкурса, ще освободи място за “доцент”, което от своя страна ще доведе до освобождаване на място за “гл. асистент” и т.н.

Верижният характер на процеса се намалява, когато мястото, което се освобождава, е за “доцент” и особено за “гл.асистент”. Няма обаче съществена пречка освободената бройка да се трансформира например, в щатно място за “професор”.

Естествено възниква въпросът: А защо да не се обявява конкурс за щатната бройка, която заема кандидатът, като след неговото спечелване, бройката се трансформира в съответната по-висока академична длъжност?

Този вариант сме го реализирали в миналото /с подписване на декларации в тази връзка/ като основната опасност тук е появата на друг кандидат, който може да спечели конкурса, и тогава преподавателят, заемал до този момент щатната бройка, ще трябва да бъде освободен от работа и на нея да се назначи спечелилият конкурс.

Тази опасност се преодолява с наличието на примерно 20-тина свободни щатни бройки, за които се обявяват конкурси. Колегите, спечелили обявените конкурси, с назначаването си на новите академични длъжности, освобождават заеманите до този момент от тях академични длъжности и на практика тези 20-тина щатни бройки стават оборотни и винаги са свободни.

Вторият вариант не е толкова страшен, колкото изглежда на пръв поглед, и при добра кадрова политика не би трябвало да доведе до задържане в кариерното развитие на преподавателския състав. За нашия университет той е реално осъществим и в значителна степен подходящ.

Изборът на вариант, който ще се реализира, или на съчетание между тях, изисква и съответно разработването на унифицирана технология за обявяване на конкурсите в университета.

2. Относно поддържане на съотношението между академичните длъжности, изисквано от Закона за развитие на академичния състав.

Това изискване в Закона за развитие на академичния състав до голяма степен ще предопредели избора на единия или другия вариант, или на комбинация от тях. Съотношението през изминалата 2011 г., АС го определи на база “фактическо положение на равнище университет”. Това решение обаче беше за момента. Има вероятност то вече да е нарушено в определени, макар и минимални граници. Но определянето и спазването на това съотношение е ключов въпрос в кадровата стратегия.

Следователно, като разработва “стратегията”, ректорското и академичното ръководство трябва преди всичко да определи **съотношението между заеманите академични длъжности**, а след това конкретните механизми за неговото поддържане.

При определянето на съотношението между заеманите академични длъжности, един сложен въпрос за разрешаване е: **На какво равнище ще се контролира и поддържа това съотношение:**

- университетско?
- факултетно?
- катедрено?

Всеки един избор поставя нови въпроси, като:

- различна численост и структура на кадровия потенциал, както по факултети, така и по катедри;
- как ще се създават, окомплектоват и развиват нови учебно-научни структури /например, нова катедра, нов факултет/и др.

Съветът на старейшините е на мнение, че конкретна кадрова политика може най-успешно да се води само, ако съотношението се **контролира на университетско равнище**.

Това позволява, например:

- преструктуриране на учебно-научни звена /катедри и факултети/,
- разкриване на нови учебно-научни направления и кадровото им осигуряване /провеждане на университетска учебно-научна политика/ и др.

Това означава обаче и непрекъсната “битка” с ректорското ръководство за места и обявяване на конкурси.

3. Относно бързото усъвършенстване и актуализиране на университетските “Изискванията за заемане на академични длъжности в УНСС”.

Повече от ясно е, че академичното ръководство на УНСС трябва много бързо, но не претупано, а дълбоко премислено, да разработи и приеме условно наречената от нас “Стратегия за кариерното развитие на научния кадрови потенциал на УНСС”. Това е първото, което трябва да се направи, преди процесът да е излязъл извън контрол и всички в УНСС станат “професори” или в краен случай - “доценти”.

Първата крачка в тази насока е спешно да се преразгледат “Изискванията за заемане на академични длъжности в УНСС”, с оглед на тяхното прецизиране и премахване на дисбаланса по тежест в тях.

Макар и кратка, практиката по тяхното използване показва някои очевидни недостатъци както в количествените, така и в качествените изисквания за кариерен растеж.

При количествените показатели е налице:

- **определено занижаване на някои основни изисквания за кариерен растеж, /Например, кандидатът за участие в обявения преди две седмици конкурс за професор от ОИФ, надхвърля 200 (двеста) пъти количествените изисквания за заемане на тази длъжност./**
- **дисбаланс в тежестта на отделни изисквания.**

Центрирането на вниманието върху количествените изисквания според Съвета на старейшините създава едно много неправилно усещане в колегията, че щом те са изпълнени, то трябва да се обяви конкурс за заемане на по-високата академична длъжност.

Според нас, изпълнението на количествените изисквания трябва да се разглежда само като удовлетворяване на **необходимо**, но не и като **достатъчно**, условие за обявяването на конкурс.

Именно тук идва ролята на качествените изисквания, които кандидатът трябва да удовлетворява. Примерно, те могат да са свързани с:

- академичен престиж на преподавателя,
- обществено признание на неговите професионални качества,
- утвърждаването му като лектор,
- утвърждаването му като изследовател,

- принос в утвърждаването на доброто име на университета, факултета, катедрата и др.,
- принос в утвърждаване на университетските традиции и академичен дух и др. /всички те са въпрос на обсъждане и приемане от колегията/.

Положителната оценка на качествените изисквания /параметри/ към кандидата за конкурс трябва да станат задължително условие за обявяването на този конкурс. Възниква, разбира се, въпросът **кой е този орган, който ще дава оценка на качествените изисквания, на които трябва да отговаря кандидатът**. Преди всичко този орган трябва:

- да има висока /или пълна/ степен на независимост в университета,
- да е съставен само от хабилитирани лица,
- членовете му сами да удовлетворяват приетите качествени изисквания,
- да работи абсолютно обективно и без пристрастия.

При проучванията на практиката в наши, и най-вече чуждестранни университети, се установи, че най-често за тази цел се създава **“Съвет по хабилизация”**.

Дали ще създадем в университета такъв или някой друг орган, е въпрос на обсъждане, преценка и целесъобразност.

Становището на Съвета на старейшините е категорично за съществуването на такъв орган.

4. Относно усъвършенстване на избор на жури и неговата работа.

Университетска тайна е, че изборът на членове на журито става на принципа “той ще подкрепи кандидата”, а самото заседание на журито, както и ситуацията, в която са поставени неговите членове и рецензентите, начинът на гласуване, по същество еднаквата тежест на “становищата” с “рецензиите” и въобще цялата обстановка на протичане на конкурса създава един твърде “домашен” характер на процедурата.

Необходимо е да се разработят строги правила:

- за подбор на членовете на журито по обективни, а не “приятелски” критерии,
- за работата на журито, които да осигуряват реална оценка и прилагането на високи критерии и изисквания към кандидата,
- за създаване на необходимата атмосфера на академизъм и университетски традиции при провеждането на конкурса.

5. Относно разработването на стратегия за развитие на учебните професионални направления и специалности.

Разработването на “Стратегия за кариерното развитие на научния кадрови потенциал на УНСС” не може да стане, ако то не се базира на приета **Стратегия за развитие на учебните професионални направления и специалности в УНСС**.

Само при наличието на такава стратегия ще има яснота за кои направления и специалности, какви и колко кадри ще са необходими и съответно, какви и колко конкурси е необходимо да се обявят.

Учебната стратегия /работно заглавие/ трябва да даде отговор на следните въпроси:

- Ще се разкриват ли нови направления и специалности, за които естествено ще трябва да се създава кадрови потенциал?
- За съществуващите професионални направления и специалности ще се разширява ли приемът, или ще остане същият, а за някои - ще се намалява ли?

- Структуриране на поднаправления към професионалните направления /особено за “Икономика”/ и определянето от тях на приоритетни за развитие или такива с неизменен прием или със затихващи функции.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН РЕКТОР,

Съветът на старейшините предлага:

1. Поставените по-горе въпроси, както и други в тази връзка, да бъдат обсъдени на университетския семинар през м.май в Равда.
2. Да се сформира работна група, начело със зам.-ректора по научната дейност, която да разработи университетската стратегия “2020” за кадрово развитие на академичния състав.
3. Да се сформира работна група, начело със зам.-ректора по учебната дейност, която да разработи университетската стратегия “2020” за развитие на професионалните направления и специалности.
4. Разбира се, възможно е да се създаде и една работна група, начело с ректора, която едновременно да работи, както по кадровата стратегия, така и по стратегията за развитие на професионалните направления и специалностите в УНСС.

Съветът на старейшините ще подпомогне процеса в тази насока с едно или повече наши обсъждания, като формулираме наше становище и виждания по поставените проблеми и произтичащите други от тях.

С колегиални поздрави,

ПРОФ. Д-Р БОРИСЛАВ БОРИСОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СЪВЕТА НА СТАРЕЙШИНИТЕ