

За някои промяната е предизвикателство, за други – заплаха. В китайския език няма един символ за “промяна”. За изразяването и се използват два йероглифа – единият е символ на възможността, а другият – на опасността. Всички промени, лични или организационни, носят в себе си възможности и рискове. Промяната не се случва в условията на изолация. Тенденциите и процесите в една област неминуемо се отразяват на всички свързани дейности. В този брой се спираме на промените в управлението на човешките ресурси през последните години и тенденциите за бъдещето – както в световен мащаб, така и за България.

Предстоящите семинари и конференции в страната, свързани с УРЧР

... на стр. 12

Среща на клуба на младия специалист по човешки ресурси

...на стр. 3

Тема на броя:

HR – МИНАЛО, НАСТОЯЩЕ, БЪДЕЩЕ...



В този брой:

- **Управлението на човешките ресурси през ХХ век – донякъде ироничен, донякъде сериозен поглед назад във времето;**
- **Какво ще се случи през следващото столетие – икономическите тенденции, които ще променят HR като професия;**
- **Най-потенциалните отрасли за следващите 10 години;**
- **Кой ще работи през 2030?**
- **Какво ще търсят работодателите в бъдещето?**
- **Инвестирайте в кариерата си – пет находчиви начина да развиете уменията си в условията на постоянна промяна;**
- **Тенденциите в областта на УРЧР за 2004 година според Федерацията на Европейските Работодатели.**

Съдържание:

Новини	2
Вътрешни новини	3
Интервю	4, 7
Управлението на човешки ресурси през миналия век	5
ТЕНДЕНЦИ: Какво ще се случи през следващото столетие	6
Институт на Сертифицираните Професионалисти	8
Ваучерната система	9
Промени в Закона за държавния служител	10
Кой ще работи през 2030?	11
Предстоящо	12

"Смятам, че европейските норми в нашето законодателство трябва напълно да влязат в сила малко преди да се присъединим към ЕС, а не сега, защото ще затруднят процеса на създаване на добър пазар на труда в страната."

Интервю с Васил Арарски
Директор Човешки ресурси
Balkanpharma

...на стр. 5

Застраховката срещу трудов риск ще стане задължителна

Министерството на труда ще внесе проект за промени в Закона за безопасни и здравословни условия на труд до края на месец май.

Предвиждат се митнически и данъчни облекчения за инвестициите в подобряване на условията на труд и въвеждането на задължителни застраховки срещу трудова злополука и професионална болест в рисковите производства. За това се споразумяха представителите на Националния комитет по условия на труд. Той беше свикан от министъра на труда Христина Христова за обсъждане на заключенията от инспекцията в "Кремиковци" след аварията, отнела живота на трима работници.

11 046 повече безработни през декември

С 0.30 пункта се е увеличила безработицата през декември миналата година в сравнение с ноември, отчетоха от Агенцията по заетостта. Броят на безработните през декември е 500 664, а равнището на безработица – 13.52%, което е с 11 046 души повече.

Безработицата през декември се характеризира с много динамични процеси – голям приток от безработни, но и голям брой постъпили на работа и включени в програми, мерки за заетост и квалификация.

През декември в Бюрата по труда са обявени 25 043 работни места, с 8 359 повече от ноември, което се дължи на големия брой места по програми за заетост. 24 156 безработни лица са намерили реализация на пазара на труда. Четвърти пореден месец продължава нарастването на дела на постъпилите на работа младежи до 29 г. и достига 35.5%. 11 785 безработни са включени в програми за заетост. От тях 84% са в Националната програма "От социални помощи към осигуряване на заетост", в дейности, свързани с неотложни действия при зимни условия.

През месеца стартира и проект "Стимулиране на самостоятелна стопанска дейност на жени за оказване на услуги при отглеждане на деца", който насърчава предприемачеството на безработни жени чрез информирани, консултиране и подкрепа за започване на подобна дейност. В обучение по проекта са включени 226 безработни жени.

През декември в курсове за професионална квалификация са включени 8 900 безработни - най-значителният брой през цялата година, а 10 058 заети лица са започнали обучение за поддържане и повишаване на квалификацията си.

Регистрацията на боравещите с лични данни да отпадне

изцяло или частично предложи Комисията за защита на личните данни. За 2003 г. заявления за регистрация са подали 227 251 администратори, а процедурата беше съпътствана с постоянни проблеми. Според комисията в Европейския съюз са изоставили тази практика.

"България очаква с присъединяването си към Европейския съюз да получи над 600 милиона евро от Европейския социален фонд",

заяви изпълнителният директор на Социално-инвестиционния фонд към Министерството на труда и социалната политика Илия Белитов. По неговите думи финансовите средства ще бъдат инвестирани в генериране на трудова заетост, в насърчаване мобилността на работната сила, за обучение и преквалификация и други инициативи на пазара на труда. Ресурсът ще бъде използван в първите три години, след като България стане член на Европейския съюз. Социално-инвестиционният фонд ще приеме през март инвестиционната си програма за 2004 година. "Над 400 проекта са представени досега във ведомството за класиране", добави Белитов. Той допълни, че през миналата година фондът е финансирал 75 проекта на обща стойност 7 милиона евро. Очаква се одобрените проекти през тази година да са двойно повече.

"Фондът ще продължи да работи по най-значимия си проект - "Социални инвестиции и насърчаване на заетостта", чиято стойност е 67 800 000 евро, до приемането на България в Европейския съюз", заяви още той. "Общини и общности могат да станат партньори на фонда при изграждане и ремонт на учебни заведения, ВиК системи, кооперативни пазари, заведения за предоставяне на социални услуги, благоустройствени мероприятия", обясни изпълнителният директор на фонда.

386 млн. лв. отпуска държавата по програми за осигуряване на заетост

386 милиона лева са предвидени в държавния бюджет за изпълнението

на националния план по заетостта през тази година. Очаква се чрез него средното годишно равнище на безработицата в страната да бъде под 13 %.

В очакванията са още, че ще се постигне осигуряване на заетост 112 000 души и обучение и професионална квалификация на над 47 000 безработни.

Сред приоритетните групи са дълготрайно безработните, безработните над 50 години и младежи до 29-годишна възраст, самотните майки, безработните с ниска степен на образование и без специалност и професия, както и тези с намалена работоспособност. Работодатели, които назначават безработни над 50 години, от 2004 г. ще получават от държавата не само парите за здравните и социалните им осигуровки, но и по 120 лв., колкото е минималната заплата, за всеки нает, съобщи зам.-министърът на труда Румен Симеонов. Сред другите нови програми, които ведомството разработва, е занаятчийско обучение, комбинирано с работа във фирмата. Проектът, който е германски, пилотно ще се приложи в Пловдив и ще обхване 100 души.

Министерството планира да осигури минимална работна заплата и здравни и социални вноски на 250 безработни учители, които в извънучебно време ще се занимават с деца, а също за 240 бивши театрални работници за работа в държавните театри. Сега там са принудени да съкращават осветители, гримьори и актьори заради недостиг средства.

Изготвил Георги Цветанов

*Този бюлетин е издание на Българската Асоциация за Управление и Развитие на Човешките Ресурси (БАУРЧР)
Разрешено е ползването на материалите за некоммерсиални цели срещу позоваване.*

За контакти:

newsletter@bhrmda.orbitel.bg

>> За обратна връзка

bhrmda@bhrmda.orbitel.bg

>> За реклама

тел. ++ 359 2 950 10 90

В това издание е използвана информация от **БТА**, електронните издания **News BG**, **Focus News**, **Dnevnik Online** и **Vsekiden**, **WetFeet**, **BusinessWeek Online** и **PersonnelToday**.

Среща на клуба на младия специалист по човешки ресурси

На 24 февруари в офиса на БАУРЧР се проведе среща на клуба на младия специалист по човешки ресурси. **Дневният ред** включваше:

1. Обсъждане на критериите за членство в клуба;
2. Цели, задачи и план на клуба;
3. Избор на координатор на клуба.

Водещ на срещата беше Димитър Василев. Участие взеха над 20 представители на клуба, както и Невена Цачева – член на Управителния съвет на БАУРЧР, Соня Ангелова – Изпълнителен директор на БАУРЧР и Антонина Лазарова – Координатор проекти.

След дискусии бяха взети следните **решения**:

По т. 1 от дневния ред:

- членове на клуба могат да бъдат само членове на БАУРЧР с редовно платен членски внос;

- членове на клуба могат да бъдат млади специалисти, които проявяват интерес в областта на УРЧР без ограничение за възраст и професионален опит.

По т.2 от дневния ред:

Клуба си поставя за задача:

- да подпомага професионалното развитие на младите специалисти УРЧР;

- да организира формални и неформални срещи между членовете на клуба с цел обмяна на опит и споделяне на добри практики в областта на УРЧР както между членовете на клуба, така и между членовете на клуба и утвърдени специалисти в областта на ЧР.

1. Запазват се добрите практики за организиране на редовни срещи за обмяна на опит между членовете на клуба.

2. Да се осъвремени електронния дискуссионен форум и да се използва като начин като на комуникация.

3. Да се изгради отношение за менторство (по-опитните да споделят опит с по-неопитните).

За **координатор на клуба** единодушно бе избран Димитър Василев.

На 24 март 2004 г. ще се проведе следващата среща на клуба на младия специалист по човешки ресурси. Срещата ще бъде в **хотел Лайт** (ул. "Веслец" №37) от 9.00 до 14.00 ч. Темите за дискусия са: **Оценка на екипното взаимодействие и Организационен климат и мотивация.** Лектор и водещ за втората тема е **Наталия Иванова**, Мениджър Човешки ресурси, IBM България.

Работна среща по проекта за Професионални стандарти

На 17 февруари 2004 г. в София бе проведена работна среща между представители на БАУРЧР УМ към НБУ, партньор по проекта за Професионални стандарти, Британския съвет, който финансира проекта и Джил Розенхайм и Стюарт Макникълс от Великобритания, консултанти по проекта.

Г-жа Розенхайм е главен проверител в CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development), а г-н Макникълс е оценител и консултант по обучение, развитие, управление и подбор на персонала.

Целта на срещата бе да се обсъди извършеното по проекта, Института на Сертифицираните Професионалисти и Устройствения му правилник, степената на готовност за стартиране на пилотния Център по оценяване към УМ и препоръките на британските консултанти.

На въпроса за мотивацията на хората и ще бъдат ли стандартите признати на международно ниво, г-жа Розенхайм отговори, че мотивите са:

1. **Икономически** - много работодатели във Великобритания никога не биха назначили мениджър или специалист по човешки ресурси, ако не е сертифициран от CIPD, водещите университети във Великобритания търсят акредитацията на CIPD

2. **Повишаване на нивото на професионализма и развитие на кариерата.** Членството в CIPD е доказателство за професионализъм пред работодателя. Българските стандарти са много близо до британските, които са водещи в Европа и признати в много страни по света.

Членството на страните в Европейския съюз налага високо професионален подход в мениджмънта като цяло и особено в развитието и управлението на Човешкия капитал..

На въпроса за връзката между публичната администрация и CIPD, г-жа Розенхайм отговори, че 50% от работодателите във Великобритания са от сектора на публичната администрация.

В CIPD има представително членство на публичната администрация. Има сформирана група по интереси, която развива различни дейности фокусирани върху специфичните потребности на публичната администрация – издаване на книги, публикации, организира специални обучения и семинари разработки по стандартите, най –пряко свързани с този сектор.

Бе организирана и пресконференция с журналисти от специализирани издания.



НЕ ОСТАВЯЙ НЕОБЪРНАТ КАМЪК!

Еврипид

ИСКАТЕ ВАШЕТО ПОСЛАНИЕ ДА ДОСТИГНЕ ДО НАД 500 ПРОФЕСИОНАЛИСТИ В ОБЛАСТТА НА УПРАВЛЕНИЕТО И РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ?



РЕКЛАМИРАЙТЕ ПРИ НАС!

Интервю с Васил Арарски Директор Човешки ресурси, Balkanpharma

“Смятам, че европейските норми в нашето законодателство трябва напълно да влязат в сила малко преди да се присъединим към ЕС а не сега, защото ще затруднят процеса на създаване на добър пазар на труда в страната.”

Какво се промени в областта на управлението и развитието на човешките ресурси през последните години?

След 1990 година управлението на човешки ресурси започна бурно да се развива като процес в нашата страна. В началото до голяма степен стихийно. Характерни бяха люшканията в една или друга посока.

В много организации в резултат на лошо управление хората усетиха негативните последици. Това беше време на незаинтересованост от министерствата, стачки, смени на директори, изкривени форми на синдикален натиск. В многото случаи бяхме свидетели и на финансовото съсипване на различни организации отчасти в резултат на лошото HR управление. Сключвани бяха колективни трудови договори, които по незапазен начин защитаваха интересите на работниците. Практически във всички организации, които изпитваха финансови затруднения, работниците и служителите бяха демотивирани. По предприемчивите и кадърни хора търсеха начини да избягат от такива организации.

Едва след 95-96 година управлението на човешките ресурси в България започна да се развива в посока, която се доближава до съвременните и модерни практики в другите страни. Не случайно преди около 3 години в страната се създаде Българската Асоциация за Управление и Развитие на Човешките Ресурси, което е един израз на съзряване на обществото и наличието на потенциал от мениджъри и специалисти човешки ресурси, които осъзнаха необходимостта да създадат своя организация, която да осигури тяхното развитие и да се бори за престижа на професията.

Как изглежда настоящето?

Сега в страната нещата стоят по друг начин. Много консултантски фирми бяха създадени, навлязоха и представителства на престижни международни фирми. Провеждат се редица форуми, конференции, дискусии и други мероприятия,

свързани с управлението на човешките ресурси. В началото на 90те години в много голяма част от организациите в страната нямаше специалисти човешки ресурси. С течение на времето нивото на специалистите в тази област се повишава, както и се увеличава техния брой.

Появиха се много чуждестранни мениджъри, както и много българи със съвременно образование, което задължително включва познания и умения по управление на човешките ресурси. Този тип мениджъри привнесоха един друг климат в управлението. Благодарение на тяхното съдействие във все повече организации има дирекции или отдели Човешки ресурси, които излизат от тесните представи на Личен състав, който изготвя трудовите договори и отчита болничните и отпуските. Вече става въпрос за една предварително планирана цел, стратегия за нейното постигане, със съответните разчети във времето, форми на работа.

Този процес все още не е обхванал широко страната, но вече в него участват все по-голям брой български фирми, където модерните мениджъри са осъзнали, че в една организация доброто управлението на човешки ресурси е наложително.

Вече за една голяма част от мениджърите в страната управлението на човешките ресурси и средствата заделени за това не са изгубени пари, а изключително ценно капиталовложение във всяка една организация.

Другите организации

През последните години много активно работи организацията на BIBA, която наблюдава и участва в процесите, свързани с управлението на човешки ресурси. Една голяма част от тези въпроси имат дял в така наречената “бяла книга”, която ежегодно се връчва на правителството. Там организациите, членуващи в BIBA отстояват интереси, свързани и с по-бързо и адекватно привеждане на HR управлението в съответствие с пазарните механизми.

Преди около 3 години се създаде Съюза на Работодателите, в който членуват над 80 големи фирми, формиращи над половината от БВП в

страната и този съюз изразява интересите на работодателите такива, каквито са. Съвсем скоро предстои този съюз да влезе като представителна организация в тристранния диалог на национално равнище. В момента определено синдикатите доминират на това ниво и диалога не съвсем пълноценен от гледна точка на пазарните условия. Смятам, че ще бъдем свидетели на интересни промени, когато Съюза на Работодателите заедно с BIBA се появят като социален партньор на национално равнище.

Влиянието на работодателските организации се увеличи. В първите години синдикатите бяха много първични и незрели в дейността си. Смятам, че сега има определено узряване, но то не е във всичките аспекти на тяхната дейност.

нормативната база

Като цяло разполагаме с една остаряла по дух нормативна база. В много отношения тя не е адекватна за пазарните условия. Това се отнася за регулирането на въпроси, свързани с труда, отчитането на труда, с колективното и индивидуалното договаряне, социалното партньорство на различни равнища, правата и задълженията на всяка една от страните.

Многократно са правени предложения от страна на работодателските организации за промени в Кодекса на труда, обаче до момента извършваните промени не са в съответствие с тези предложения и с пазарните условия. Би трябвало да има по-добро икономическо регулиране в областта на безопасните и здравословни условия на труд. Там, където реално се подобряват условията на труд, работодателите трябва да бъдат поощрявани с икономически преференции, а не само да бъдат притискан с административни решения. Не са много организациите, които могат в пълна степен да отговорят на изискванията и на практика са изправени пред необходимостта да ги нарушават.

Тенденции

(продължава на стр. 7)

Управлението на човешки ресурси...

... през миналия век

50^{те} ...

На власт са:

Извънземните, Студената война, конфликта между поколенията, Елвис, екзистенциализма, микровълновите печки, Сталин, Медисън Авеню, Спътник, телевизията, белите якички, смесените по вид икономики.



Професии, уловили духа на времето:

Астронавти, социални работници, рок музиканти.

Най-използвани HR термини:

Планиране и управление на промяната, управление спрямо целите, матрично управление.

Предизвикателство пред специалистите по човешки ресурси:

Същите както през 50те, дори и по-зле заради доминиращата роля на индустриалните взаимоотношения.

70^{те} ...

На власт са:

Разследващите журналисти, VHS касетите, инфлацията, енергийните кризи, раздвижване в международните отношения, феминизма, глем рока, едноминутния мениджър, пънка, стагфлацията, Междузвездни войни.

Отиват си:

Бийтълс, битката за космоса, Южен Виетнам

Професии, уловили духа на времето:

Счетоводители, миньори, петролни работници, журналисти.

Най-използвани HR термини:

Социален договор, борба срещу труд в извънработно време, равни възможности, срещи на екипа, права на жените.

Предизвикателство пред специалистите по човешки ресурси:

Да създадат нещо различно от индустриални взаимоотношения.

80^{те} ...

На власт са:

Сливанията, финансовите услуги, кокаина, японските компании, монетаризма, новите технологии,

приватизацията, бунтовете.

Отиват си:

Апъртейда, индустриалните взаимоотношения, национализацията, профсъюзите.

Професии, уловили духа на времето:

Брокери, корпоративни адвокати, CEO.

Най-използвани HR термини:

Непрекъснато подобрение, управление на качеството, лидерство.

Предизвикателство пред специалистите по човешки ресурси:

Формиране на по-широка от индустриалните взаимоотношения дисциплина, наречена "Управление на човешките ресурси"

90^{те} ...

На власт са:

Бил Гейтс, Бил Клинтън, Борис Елцин, момчешките групи, клонирането, глобализацията, Интернет,

Отиват си:

Берлинската стена, дългите коси, приватизацията, Тачеризма, Михаил Горбачов.

Професии, уловили духа на времето:

Домакини на токшоу, специалисти по информационни технологии, управленско консултиране.

Най-използван HR термин:

360-градусова обратна връзка, аутсорсинг, баланс между личния и професионалния живот, работохолизъм.

Предизвикателство пред специалистите по човешки ресурси:

Да осигурят добавена стойност срещу парите, постигане на стратегическо влияние.



Отиват си:

Британската империя, черно-белите филми.

Професии, уловили духа на времето:

Автомобилни дизайнери, научни работници, рекламисти.

Най-използвани HR термини:

Системен анализ, мотивация, себеактуализация, бюрокрация, организационна ефективност, йерархия на нуждите.

Предизвикателство пред специалистите по човешки ресурси:

Да убедят управлението на организациите, че работата по персонала не е само попълване на формуляри.

60^{те} ...

На власт са:

Гражданските права, защитата на интересите на купувача, Аполо 11, политическите убийства, Бийтълс, лудите танци (Туист, Боса Нова), малките коли, "глобалното село", късите поли.

Отиват си:

Консерватизма, уестърните.

Какво ще се случи през следващото столетие ?!

“Двадесети век си отива в историята като века на машините. Векът, в който впрегнахме електрическата енергия за работа на машините и производство. Мисля, че 21ви век ще влезе в историята, като века на хората, ако вървим в правилна посока... Това ще бъде ера, в която мозъчният потенциал ще стане най-важното предимство. Мозъчният потенциал в ерата на глобална информация ще е това, което беше петрола в машинната ера.”

Професор Розабет Мос Кантер от Харвард на бизнес симпозиум на АРЕС



Цифровизация

Старите научно-фантастични филми предсказваха, че компютрите ще управляват всичко. В днешни дни е все по-лесно да се повярва на такова твърдение – миялните машини, телевизионните приемници, осветителните инсталации, автомобилният двигател са все по-често управлявани от микрочипове. От друга страна не винаги може да се предскаже хода на развитие – очакваше се хартията и книгите да не се използват вече...

Компютрите със сигурност ще заменят някои от човешките функции, но не всички. В цифровата ера ще жадуваме за човешко докосване. Емоциите, изкуствата, физическите дейности като отборните спортове ще балансират нашият живот

Сериозните забавления

Развлекателната индустрия вече е част от нашия живот. Качеството на живот се подобрява, което ще се отрази и на разходите за почивки и забавления. Отпуските и пътуванията ще бъдат ценени по-високо и хората ще бъдат готови да плащат повече за по-качествени услуги.

Връзка с потребителите

В 21 век потребителите са от първостепенно значение. Те искат да бъдат информирани, не игнорирани. Това ще направи сектора, свързан с комуникации, реклама и PR жизнена част от новата ера. Организациите ще имат нужда да предадат своето послание ясно и чисто и чрез колкото е възможно повече канали.

Преодоляване на границите

Националните граници губят своята роля и стопанските организации стават глобални. Тенденцията при производителите е да разполагат своите фабрики там, където е най-ефективно, а не във всяка държава.

Потребителите ще предпочитат да купуват online без да отдават голямо значение на това откъде идва стоката. Ще се развият по-усъвършенствани системи за транспорт и дистрибуция. Пазаруването ще се превърне в забавление.

Приспособяване към потребителя

Организациите ще следят отблизо индивидуалните нужди на потребителите си. Системи за производство на компоненти ще улеснят приспособяването на продукта за различни категории клиенти. Потребителите все още ще искат стил, но фактори като удобство и безопасност ще са от голямо значение.

Семейство и малки общества

Яростният ход на промяната ще увеличи нашата нужда от подкрепа – от приятели и бизнес партньори, на които може да се доверим. Създаването на различни общностни групи ще послужи като буфер за ударите на постоянно променящата се среда. Качествените взаимоотношения ще останат високо ценени, както мъдростта от опита и културното наследство.

Биотехнологии в напредъка

Промяната на природата не е ново, но предстои границите за това да бъдат разтягати и тествани до степен, която едва ли може да си представим. Ще продължат опитите за подобряване на здравето и увеличаване на продукцията в слабо развитите региони. От друга страна преминаването на биологичните граници ще създаде риск. От значение ще бъдат научните организации за проследяване на “генетичното замърсяване” и последиците от него.

Естествени и истински

Неопитомените жизнено среди, които ни свързват с природата, ще бъдат ценени високо. В условията на градски живот, архитектите и дизайнерите ще се стремят да пресъздадат камъка, дървото и тревата в нашите домове. Облеклото и обзавеждането ще съчетават комфорт и стил, простота и

изтънченост. “Органично” ще бъде ключова дума в хранителната промишленост.

Етика и бизнес

Обществото иска организациите да работят по един етичен начин. Успехът на компанията ще се измерва по това как допринася за развитието на обществото, не само по дивидентите за акционерите. Отношението към правата на служителите и потребителите е първият индикатор. Управленските квалификации ще включват в себе си етиката като основен предмет.

ПРОГНОЗА НА LABOUR MARKET NEWS

за
**десетте най-
потенциални отрасли за
следващите 10 години**

- Туристически услуги
- Преподаване, трениране, обучение
- Консултиране / планиране / управление в областта на бизнеса и недвижимите имоти
- Продажба и дистрибуция на стоки и услуги
- Лични услуги - почистване, доставки, грижа за външния вид и т.н
- Здравни услуги - спорт, възстановяване, психическо здраве
- Производство на електронни high-tech устройства и електронна сигурност
- Професионални услуги в областта на IT - системно интегриране, бизнес приложения, мултимедия
- Приложни научни изследвания в областта на биотехнологиите, телекомуникациите, логистиката, околната среда
- Рециклиране на отпадъци

(продължение от стр. 4)

ЕС и преходът

Българското общество не е информирано какви точно са опасностите и последиците за работната сила по пътя към присъединяването и след присъединяването в ЕС.

Никъде не се коментира какви ангажименти се поемат по отношение на различните видове отрасли или производства в страната; доколко имат готовност да отговарят на изключително високите изисквания на ЕС като качество и цени. Тези организации, които не могат да отговорят на изискванията ще бъдат закрити.

Големите все още държавни гиганти като БДЖ и БТК са създадени да работят в друг тип икономическа среда. Прехода им в пазарни условия ще предизвика значителни проблеми и трусове както в чисто технически и производствен аспект, така и проблеми свързани с работната сила. Това изисква ново отношение към труда от служителите, пренастройване на ценностната система на хората, което е много трудно, особено ако имат зад гърба си 30 години трудов стаж. Тези хора са работили в продължение на много години при един тип отношения, със заплащане в много редки случаи основано на резултатите от труда, а сега трябва да свикнат да работят в една несигурна среда. Гаранции за работните места в пазарни условия просто няма. Така, че хората трябва да свикнат е една обстановка на повишена несигурност по отношение на много дълго време гарантирани важни стойности. Такива са работното място и заетостта, заплатата и нейното непрекъснато повишаване без оглед на резултатите. Поставянето им в нови условия, без да се направлява и ръководи този преход, в общия случай води до крах на организацията.

От друга страна ръководителите на съответните организации нямат възможността да регулират работната сила нормално. Работодателя е затруднен да освободи работната сила, не може да и даде и работа. Има немалко примери в страната за предприятия, които стигнаха до фалит поради невъзможността мениджмънта да ги ръководи оперативно съобразно пазарните изисквания и условия.

Съкращаването на хиляди хора ще се отрази зле, всичките трудности, свързани с необходимостта за преквалификация, борба с конкуренти за работно място – това са тежки и неприятно звучащи факти, но те трябва да бъдат преминати.

Длъжни сме да поставим въпроса сериозно пред съответните държавни органи. Трябва да е ясно защо някои държави не са влезли в ЕС и какви са точните причини за

това. Ако предварителната подготовка се извърши в условията на информационно затъмнение, ние може да сме свидетели и участници в значителни социални трусове. Ето защо смятам, че тези въпроси трябва да бъдат повдигнати по-рано и да бъде обществото информирано.

Смятам, че законодателството ни трябва да бъде по-гъвкаво. Трябва да се осигури по-либерален период от време за да се създадат необходимите организационни и законови условия за завършване на прехода от централизирана към пазарна икономика. По-строги закони и наредби в близък план ще затруднят прехода към пазарни условия именно в областта на труда. Европейските норми в нашето законодателство трябва напълно да влязат в сила малко преди да се присъединим към ЕС а не сега, защото ще затруднят процеса на създаване на добър пазар на труда в страната.

Нашият пазар на труда все още се формира. Има много големи организации, които не работят в пазарни условия. Същевременно незрелостта на нашата икономика в голяма степен подпомага създаването и функционирането на организации, които са далеч от съвременното HR управление, защото стремежа за успех в бизнеса и разбирането на мениджърите не допуска и поддържането на съвременен мениджмънт. В такива организации, а те не са малко, или няма трудови договори и се намират други начини на плащане, или осигуряването е върху минималната работна заплата.

Управлението на човешките ресурси все повече навлиза в страната и "превзема" все повече организации, което личи и по резултатите. Моите наблюдения и тези на колегите показват, че в организации където има изградени, действащи и добре подбрани HR мениджъри и специалисти финансовите и икономическите резултати са стабилни и заплатите като правило са

значително по-високи от средните за страната. Това не е случайно и е показател, че тази специфична дейност и важна и не бива да се подценява. Там, където не се подценява, тя дава своите истински плодове.

За Balkanpharma

Нашата компания е част от Фармако груп. Имаме общо 9 организации в 5 страни.

Преди приватизацията в трите завода бяхме около 6500 човека. За тези 5 години сме съкратили около 3300.

Пред нас стоеше и все още стои въпроса за привеждане на работната сила като брой и квалификация на нивото на нивото на пазарните изисквания. Трябваше да променим коренно системата за заплащане, да въведем система за оценка на персонала, да въведем бонусна система за заплащане, която се определя от резултатите, променихме духа на колективното договаряне и съдържанието на колективните трудови договори. В тях много по-добре са балансирани интересите между работодателя и синдикатите.

Всички промени успяхме да извършим в условията на социален мир, в условията на все по-пълно натоварване на производствените мощности. Истината е, че в момента с много по-малко персонал произвеждаме повече, отколкото преди приватизацията. Една значителна част от нашите производствени мощности и в трите завода в момента са в процес на реконструкция и модернизация, което вероятно ще доведе до наемане на допълнително хора в края на годината.

Ставаме все по-адекватни на условията, в които работим. Ние сме в рамките на фармацевтичната група Фармако и сме в постоянен процес на вътрешна конкуренция. Ако не работим добре и не сме оптимални, продуктите които произвеждаме ние ще бъдат дадени на други държави. Лекарствата при нас трябва да излизат с гарантирано качество, както и в момента. Работната сила трябва да бъде високо квалифицирана, да се спазва технологичната и трудовата дисциплина, и разбира се себестойността, разходите да бъдат ниски, в това число и разходите за персонала.

ИНСТИТУТ НА СЕРТИФИЦИРАНИТЕ ПРОФЕСИОНАЛИСТИ по управление и развитие на човешките ресурси (ИСП)

Институтът на сертифицираните професионалисти по управление и развитие на човешките ресурси (ИСП) е специализирано звено на БАУРЧР за осъществяване на политиката на Асоциацията в областта на професионалните стандарти и развитието на нейните членове. В своята работа ИСП следва принципите за *демократичност, отговорност, прозрачност и етичност*. Институтът работи в *полза на членовете* на БАУРЧР, за непрекъснатото им *усъвършенстване*. Ние се стремим към *обективност на оценяването и решения*, основани върху *факти и доказателства*. За постигане целите на ИСП ние съчетаваме личната *ангажираност* с изграждането на делови *партньорства*.

Дейностите на ИСП са насочени към:

- Да въведе, поддържа и развива професионални и етични стандарти в областта на УРЧР;
- Да подпомага и утвърждава професията, да издига нейния авторитет, да стимулира професионалното развитие на членовете;
- Да осигурява високо качество на професионалната дейност на членовете на ИСП.

ИСП гарантира пред работодателите, обществото и партньорите професионалното равнище и етичните стандарти на своите членове. Членовете на Института работят активно за утвърждаване авторитета на ИСП, за неговото развитие и усъвършенстване.

Постоянно изпълнително звено на ИСП е Комисия с три основни направления:

1. Стандарти и изследвания в областта на УРЧР;
2. Членство и професионална етика;
3. Обучение и оценяване.

Орган за стратегическо планиране и обща координация на дейността е *Съветът на ИСП*. Състои се от 9 члена. Съветът формира основните насоки за работа и развитие на ИСП, обосновава стратегии и политики, планира дейността, наблюдава работата на комисиите. Присъжда статута "Сертифициран център" на центрове за обучение и оценяване и званието "Сертифициран член на ИСП". Съветът на ИСП излъчва *Председател*, който ръководи работата на Съвета.

Работата на ИСП се подпомага от Обществен съвет.

Актуалните задачи на ИСП са свързани с организационното укрепване и развитие на Института, по-широкото запознаване на членовете на БАУРЧР с професионалните стандарти и процедурите за сертифициране и членство в ИСП, изграждането на партньорства с държавната администрация, работодателските организации, браншовите и синдикалните организации за ползотворно сътрудничество.

Съвет на Института на сертифицираните професионалисти

Председател: Доц. Д-р Цветан Давидков

Доц. д-р Цветан Давидков е преподавател в Стопанския факултет на Софийския университет "Св. Климент Охридски". (тел. 9711002/ 371; Е-адрес: tzvetandavidkov@feb.uni-sofia.bg)

Чете академични курсове по Теория на управлението, Предприемачество, Организационно поведение, Корпоративна култура, Бизнес комуникации, Управление на проекти.

Основни изследователски проекти: "Развитие на предприемачеството и частния бизнес", "Развитие на третия сектор и гражданското общество в България", "Корпоративна култура", "Дистанционно обучение".

Проекти за обучение/ клиенти: програма ФАР, програма ТЕМПУС, програма ЛЕОНАРДО ДА ВИНЧИ, Американска агенция за международно развитие, Министерство на финансите, Министерство на правосъдието, Комисия за регулиране на съобщенията, Институт по публична администрация и европейска интеграция, Солвей Соди АД, Институт за транспорт и комуникации, Асоциация на счетоводните къщи в България, Български червен кръст, организации от третия сектор и др.

Публикации в следните области: предприемачество и частен бизнес, култура на организациите, бизнес комуникации, организационно поведение, управление на проекти, развитие на гражданското общество, управление на качеството.

Членове на Съвета на ИСП:

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1. Аделина Костова | 5. Люба Талева |
| 2. Доц. Драгомир Бояджиев | 6. Людмила Стоева |
| 3. Емилия Янакиева | 7. Невена Цачева |
| 4. Красимира Апостолова | 8. Доц. Юрий Алкалай |

Ваучерната система стартира в България

СОДЕКСО ПАСС БЪЛГАРИЯ ЕООД получи разрешение за оператор на ваучери за храна от Министерството на Финансите в средата на месец февруари 2004 година. След двегодишно разработване и адаптиране на системата към българските условия, работодателите от цялата страна ще имат възможността да оптимизират управлението на социални придобивки за храна, използвайки ваучери с висока степен на защита и данъчни облекчения в размер до 40 лв. на месец.

Днес българските работници и служители, подобно на 12 млн. други от четири континента, ще могат да се възползват от услугите на СОДЕКСО ПАСС, които целят подобряването на качеството на всекидневния живот и увеличаване на тяхната мотивация и лоялност към дружеството.

Въвеждането на услугата по управление на социални придобивки за храна чрез ваучери в 33 страни по света, се дължи основно на комбиниране на положителните резултати в областта на ефективно управление на персонала с помощта на нефинансови инструменти с оптимизация на разходите по администриране на социалните придобивки. Тази умело дозирана комбинация позволява на всеки работодател да:

1. МОТИВИРА ЕФЕКТИВНО ПЕРСОНАЛА

Несъмнено предоставянето на ваучери за храна влияе положително на социалния климат в дружествата, като увеличава мотивацията за работа на персонала и намалява случаите на отсъствие от работното място.

2. ОПРОСТИ УПРАВЛЕНИЕТО НА СОЦИАЛНИТЕ ПРИДОБИВКИ

Управлението на обедното хранене на работниците и служителите изисква поддържането на допълнителни инфраструктури, чието ефективно администриране и функциониране се нуждае от инвестиции и специализирани умения.

Ваучерната система представлява едно ефикасно и лесно за приложение решение, което покрива нуждите от обедно хранене на работниците и служителите без да се правят излишни инвестиции в инфраструктура и специализиране в дейности различни от основната.

3. ПОДОБРЯВА ПОКУПАТЕЛНАТА СПОСОБНОСТ НА ПЕРСОНАЛА

Като се предоставят ваучери за храна на работниците и служителите, всъщност им се осигурява добавка към отделните от тях средства за храна и им се позволява те по-добре да управляват семейния си бюджет.

4. ХАРМОНИЗИРА СОЦИАЛНИТЕ ПРИДОБИВКИ В НАЦИОНАЛЕН МАЩАБ

С ваучерите за храна всички работници и служители могат да получават един и същи вид социални придобивки, което заздравява екипния дух в дружеството.

5. АДАПТИРА СИСТЕМАТА КЪМ СПЕЦИФИЧНИТЕ СИ ИЗИСКВАНИЯ И НУЖДИ

Ваучерната система Ви позволява да управлявате гъвкаво социалните придобивки всеки месец според конкретните нуждите.

6. СЕ УВЕРИ В ПРАВИЛНОТО ИЗПОЛЗВАНЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ПРИДОБИВКИ

Гаранцията за правилната употреба на придобивките за храна е че ваучерите се приемат единствено в заведения за обществено хранене и магазини за хранителни стоки.

7. ПОЛУЧИ ДОСТЪП ДО ДАНЪЧНИ ОБЛЕКЧЕНИЯ

Предоставянето на ваучерите за храна в над 33 държави по света е свързано с данъчни облекчения. Българското законодателство предвижда освобождаване на разходите за храна, предоставени под формата на ваучери в чл. 36а от Закона за корпоративното подоходно облагане:

“Чл. 36а. Не се облагат с окончателен данък разходите в размер до 40 лв. месечно, предоставени под формата на ваучери за храна на работниците и служителите, включително и тези по договор за управление”

В тази област едно от интересните законодателни решения, при стартирането на ваучерната система в България, е въвеждането на квотен принцип при предоставянето на ваучерите за храна. Иначе казано, държавата ще регулира пазара на издаваните ваучери с оглед за недопускане на увеличаване на бюджетния дефицит. Подобна мярка би имала ефект в началния етап на развитието на системата, за да може държавата да изгради ефективни механизми на контрол и планира очакваното отражение на ваучерите върху държавния бюджет.

Но не трябва да се забравя, че подобно ограничение, в случай, че се поддържа изкуствено, без да се вземат под внимание интересите на работодатели и работещи, може да се превърне в източник на социално напрежение, което противоречи на основния мотив за въвеждането на системата – подобряване на възможностите за провеждане на активна социална политика на фирмено равнище.

Определената квота за 2004 година е в размер на 42 млн. лева номинал издадени ваучери.

Стартирането на ваучерната система е първата стъпка за въвеждане на ефективни системи за управление на социалните придобивки с нефинансови инструменти. Тази система неимоверно ще се развива през следващите години ставайки все по-атрактивна за работодатели и работещи.

Промени в Закона за държавния служител

В Държавен вестник бр. 95 от 28.10.2003 г. беше обнародван Закона за изменение и допълнение на Закона държавния служител. С направените изменения се регламентира принципът на конкуренция при назначаването на всяка длъжност на държавен служител. В тази връзка бихме желали да насочим вниманието Ви към някои от по-важните промени, относно статута на държавните служители:

Условия за назначаване

Въвежда се ново ограничение при назначаване за държавен служител на лице, което би се оказало в йерархична връзка на ръководство и контрол със съпруг или съпруга, роднина по права линия без ограничения, по сребрена линия до четвърта степен включително или по сватовство до четвърта степен включително.

Задължителен конкурс

Постъпването на държавна служба задължително се предхожда от конкурс. Конкурс, ще се провежда задължително преди назначаване на държавен служител на незаета длъжност в администрацията с цел извършване на обективен подбор на професионално най-подготвените кадри, като по този начин ще се гарантира равния достъп на гражданите до държавната служба. Предвижда се да не се провежда конкурс при назначаване на държавен служител на друга длъжност в същата администрация. Назначаването на всяка длъжност на държавен служител се извършва чрез конкуренция, основана на професионални качества. Назначаването на ръководни длъжности в администрацията също ще бъде предхождано от конкурсна процедура.

Процедура и начини за провеждане на конкурсите

Предстои приемане на Наредба за провеждане на конкурсите за държавни служители от Министерски съвет, с която конкретно ще се определят реда за кандидатстване, етапите на конкурсната процедура и нейното провеждане. Тя ще въведе еденни критерии за подбор, реда за обявяване на конкурсите и за кандидатстване.

Срок за изпитване

Когато кандидатът се назначава за първи път на държавна служба, срокът за изпитване е една година (същият до сега беше 6 месеца). През този срок, считано от датата на встъпване в длъжност, органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие. Ако в срока за изпитване служебно правоотношение бъде прекратено, при постъпване на държавна служба то в друга администрация започва да тече нов срок за изпитване.

Задължение за разкриване и за избягване на конфликт на интереси

Държавният служител е длъжен всяка година до 31 март да декларира писмено пред органа по назначаването за наличието на конфликт на интереси (търговски, финансов или друг делови интерес), което може да постави под

съмнение безпристрастността на вземаните от него решения. Държавният служител се задължава да не участва при обсъждането, подготовката и вземането на решения, когато той или свързаните с него лица са заинтересувани от съответното решение.

Повишаване в държавна служба

Повишаването в държавна служба се осъществява чрез последователно преминаване в по-висок ранг или длъжност, в резултат на ежегодна атестация извършвана по реда на Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация.

Предсрочно повишаване в ранг

Съществуващата възможност за предсрочно повишаване в ранг, основана единствено на повишаване на професионалната квалификация, отпада. Предсрочното повишаване в ранг е възможност за държавния служител при условие, че е получил при атестирането най-високите оценки. Атестацията на държавния служител се извършва задължително през годината при условия и по ред определени в Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация. В тази връзка искаме да отбележим важноста, с която следва да се подхожда при изготвяне на работните планове за съответния период на оценяване, провеждането на междината и заключителна среща.

Право на изявления

Държавният служител може да прави изявления от името на органа по назначаването или администрацията единствено със съгласието на органа по назначаването или на определен от него служител.

Платен годишен отпуск

Редовният платен годишен отпуск се намалява от 30 работни дни на 20 работни дни.

Допълнителният платен отпуск се определя според длъжността, като размера се намалява от 20 работни дни до 15 работни дни, конкретният размер на допълнителния отпуск за всяка длъжност и се определя с акт на Министерския съвет. /в сила от 01.01.2004 г./

Отпуск за граждански и обществени задължения

Намалява се размера на отпуск при встъпване в брак от 3 на 2 работни дни. При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на други роднини по права линия без ограничение, а по сребрена линия до втора степен от 3 на 2 работни дни. При честване на празници на негови деца до 18-годишна възраст - два работни дни за съответната календарна година, за което той своевременно уведомява непосредствения си ръководител, този отпуск е в рамките на платения годишен отпуск.

Брутна заплата

Въвежда се брутна заплата, която се

състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения. Органът по назначаването определя индивидуалния размер на основната заплата на държавния служител, като отчита нивото на заеманата длъжност и оценката на индивидуалното изпълнение от последното атестиране. Допълнителните възнаграждения се определят за прослужено време, работа в почивни и празнични дни, извънреден труд, работа през нощта, време на разположение, постигнати резултати по ред, установен с нормативен акт или с вътрешните правила за работната заплата.

Рангове

Ранговете на държавните служители се разделят в две групи: "младши ранг" и "старши ранг". Младшият и старшият ранг имат по пет степени.

Минималният ранг за всяка длъжност се определя в Единния класификатор на длъжностите в администрацията, като за ръководните длъжности се определя най-малко трети младши ранг.

Определяне на ранг

При постъпване за първи път на държавна служба на лицата, които нямат стаж, органът по назначаването определя пети младши ранг.

При постъпване за първи път на държавна служба на лицата, които отговарят на изискванията за години професионален опит в осъществяване на съответната дейност, органът по назначаването определя ранг, съответстващ на минимално предвидения в Единния класификатор на длъжностите в ранг за съответната длъжност.

При повишаване в длъжност или при спечелване на конкурс от държавен служител, който притежава по-нисък ранг от минимално изисквания се за новата длъжност, но отговарящ на изискванията за години професионален опит, органът по назначаването му определя минимално предвидения в Единния класификатор на длъжностите в администрацията за заемане на длъжността.

Повишаване в ранг

Повишаването в ранг се извършва на не по-малко от три и на не повече от пет години въз основа на атестиране чрез оценка на изпълнението на длъжността на държавния служител. Държавният служител може да бъде повишен в следващия по-висок ранг преди тригодишен срок при условие, че при атестиране е получил най-високата оценка.

Атестиране

Държавният служител ежегодно ще бъде атестиран чрез оценка на изпълнението на длъжността.

Атестирането се извършва по система от критерии, чрез които се оценяват постигането на предварително съгласувани цели, степента на

/продължава на стр. 12/

КОЙ ЩЕ РАБОТИ ПРЕЗ 2030?

Какво ще търсят работодателите...

Изследване на Бизнес факултета на Unites, проведено от Дейв Ходжис и Ноел Бурчел в най-големите 500 компании в Нова Зеландия.

Компетенции	Степен на значимост	
	днес	след 10 години
Желание за учене	1	1
Ориентация към служба на потребителите	3	4
Инициативност	2	2
Работа в екип / сътрудничество	5	7
Ориентация към постигане на резултати	4	3
Гъвкавост	6	6
Изграждане на взаимоотношения	14	10
Писмен език	7	14
Компютърна грамотност	10	5
Аналитично мислене	8	9
Търсене на информация	9	11
Концептуално мислене	12	8

Тенденциите в областта на УРЧР за 2004 година

според Федерацията на Европейските Работодатели

Преобладаващата цел на компаниите е не само да бъдат по-ефективни от съперниците си, но да бъдат толкова добри, че да елиминират възможността на конкурентите си да подражават на техните постижения. Според Федерацията на Европейските Работодатели FedEE, следните тенденции ще имат най-голямо влияние с областта на HR управлението:

1. Намалване на разходите

- Намалване на излишните разходи, аутсорсинг.
- Контрол от по-горните нива.

2. Гъвкавост на операциите

- Гъвкавост на работните места.
- Гъвкавост на заплащането.

3. Човешки капитал

- Насърчаване на продължаващото обучение.
- Задържане на ноу-хау в организацията.
- Подкрепа за равните възможности.
- Подкрепа на програми за поддържане на здравето и тонуса на служителите.

4. Ефективност

- Използване на методи за управление на ефективността.
- Подобрене на процеса по подбор на персонала.
- Намалване на отсъствията от работа.
- Предпазване от измами и кражби на служители.

5. Корпоративна култура

- баланс между семеен живот и работа.
- локализация - предпочитане на местни пред външни за района служители.
- благосъстояние на служителите - медицински и други грижи.

6. Законова и етична рамка

- Безопасност на труда.
- Право на уединеност, сигурност и лична тайна.
- Счетоводство - данъци, пейрол процедури.
- Общество - социална отговорност на компаниите (SCR).

Кой ще работи през 2030?

- Специалист по изкуствен интелект
- Консултант по свободното време
- Техник за управление на опасни отпадъци
- Специалист по ефективно оползотворяване на материалите
- Съветник по пенсионирането
- Специалист по качество на водата
- Техник по криогенно замразяване
- Фиброоптичен специалист
- Брокер на информация
- Техник по претопяване

/По материали на CareerMag/

ИНВЕСТИРАЙТЕ В КАРИЕРАТА СИ!

пет находчиви идеи

1. Умения за общуване и представяне на идеи

Начинът, по който казвате нещо е толкова важен, колкото и самата информация. Увереността създава впечатление, че сте в състояние да вършите добре работата си. Изследване на университета Stanford продължило 20 години показва, че завършващите с най-добри комуникационни умения се издигат най-бързо в кариерата.

2. Личностни умения

Личностните умения включват вашето поведение, усещането за себе си и останалите. Може да сте първи в областта си като знания, но успехът в бизнеса идва от, с и за хората. Професионалистите с по-добри личностни умения ще са предпочитани, защото ще могат да предложат по-добро обслужване на клиентите чрез разбиране на нуждите им.

3. Работа с информационни технологии

Използването на информационните технологии се подобрява всекидневния живот и ефективността на труда.

4. Впрягане на числата на работа

Не е нужно да сте счетоводител, но да можете да говорите с (и да разбирате) финансовия директор и забележително предимство във всяка организация. Ако имате собствен бизнес, взимането на логични финансови решения ще е границата между печалба и загуба.

5. Азиатски езици

Ако искате да се занимавате с международен бизнес ще се налага да общувате с вашите партньори, независимо дали те са от Китай, Испания или Германия.

Много компании се насочват към износ за Азия като част от стратегиите си за развитие. Ако и с вашата фирма е така, владеенето на езици и специфични културно know-how ще ви помогне да успеете.

ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ

/от стр. 10/

изпълнение на задълженията и професионалната компетентност на държавния служител.

Оценката на изпълнението на длъжността на държавния служител следва да бъде мотивирана, като се основава на обективно установени факти и обстоятелства. Държавният служител задължително се запознава с направената му оценка, по която може да изрази писмено становище.

Прекратяване на служебното правоотношение

Въвежда се прекратяване на служебното правоотношение с един от двамата държавни служители, когато те са в йерархична съподчиненост, по преценка на органа по назначаване.

Предвижда се прекратяване на служебното правоотношение по инициатива на органа по назначаването срещу предварително уговорено обезщетение на държавния служител, което е в размер на не повече от 6-кратния размер на последната получена месечна брутна заплата.

Закрила за прекратяване на служебното правоотношение

Не може да бъде прекратено служебното правоотношение с държавна служителка, която е бременна или майка на дете до тригодишна възраст.

СЕМИНАР

На 31.03.2004 г. от 9.00 до 14.00 ч. в хотел "Лайт", ул. "Веслец" 37, ще се проведе работен семинар - дискусия с теми:

- **Outplacement – консултиране на служители при съкращаването им;**
- **Подбор на персонал и работа с консултантски агенции.**

Водещ: Мария Шишкова,
AIMS Human Capital,
Bulgaria

Семинар на тема

“Възнаграждение на служителите в държавната администрация”

Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси стартира организирането и провеждането на поредица от семинари, групирани в четири основни направления: организационно развитие, мотивационни схеми, нормативна база, въведени в управлението на човешките ресурси.

Имаме удоволствието да Ви поканим да участвате в семинар на тема: “Възнаграждение на служителите в държавната администрация”.

Семинарът ще се проведе на 9 март 2004 г. от 13.00 до 16.00 ч. в сградата на Министерство на икономиката – ул. "Батенберг" 12, ет.1, голяма зала.

Лектор на семинара е доц. Л. Стефанов, д-р по Икономика, катедра "Труд и социална защита", УНСС.

Семинарът е предназначен за:

- Ръководители на звената по ЧР в държавната администрация;
- Експерти в звената по ЧР в държавната администрация;
- Експерти в звената "Финанси";
- ТРЗ

Основните въпроси, които ще се дискутират са:

- Единен класификатор на длъжностите в държавната администрация;
- Наредба за прилагането на единния класификатор;
- Постановление за работната заплата в бюджетните организации и дейности.

Таксата за участие в семинара е:

- за членове на БАУРЧР – 40.00 лв.
- за не членове на БАУРЧР – 50.00 лв.

Краен срок за записване 5 март 2004 г.

За допълнителна информация можете да се обадите в офиса на БАУРЧР на тел: 950 10 90 или 950 10 91.

Уважаеми колеги,

Тази година от 20 до 22 май в курорта Албена ще се проведе традиционната конференция на БАУРЧР. Основната тема на конференцията е:

“Управлението на човешките ресурси в условията на организационна промяна”

Желанието на управителния съвет на БАУРЧР е да превърне Петата национална конференция в събитие за гилдията, на което ще се популяризира ефективни професионални практики за УРЧР, с добавена стойност за хората в организациите и за професионалното развитие на членовете на БАУРЧР. Поканили сме известни и признати експерти, с принос за развитието и утвърждаването на професията от Европа, както и наши колеги от страни в етап на преход. В най-скоро време очакваме те да потвърдят участието си в конференцията.

В рамките на конференцията предвиждаме една основна сесия /сутринта на 21 май, петък/ и два пъти по две паралелни сесии /след обед на 21 май, петък, и сутринта на 22 май, събота/.

Намерението ни е да се създаде такава организация, която да задоволи най-пълно интересите на членовете на Асоциацията. Предвиждаме една част от презентациите да бъде представена в лекционна форма /основната сесия/. Желанието ни е по-голямата част от вашите материали да се предложи в паралелните сесии, които ще бъдат организирани под формата на кратки презентации с последваща дискусия.

Надяваме са така да отговорим на очакванията на членовете на БАУРЧР за повече възможности за обмяна на опит и обсъждане на процесите, свързани с тези практики.

Сами разбирате, че за да се постигне добър синхрон, е нужно точно да се спазват обявените срокове. Това ще улесни нашата работа, чиято цел е да направи V-тата Национална конференция едно полезно и приятно преживяване.

За контакти:
Соня Ангелова, Изпълнителен директор
Ул. Княз Борис I, № 49
БАУРЧР

Тел. 950 10 90
E-mail: bhmda@bhmda.orbitel.bg или
sangelova@bhmda.orbitel.bg

С най-добри пожелания,
Евгения Георгиева
Председател на УС на БАУРЧР