

БЮЛЕТЕН



БАУРЧР - 10 години гарант за професионализъм в управление и развитие на човешките ресурси



**Брой в
август
2010 г.**

**Българска асоциация
за управление и
развитие на
човешките ресурси - БАУРЧР**

София 1000, ул. "Княз Борис I" 49, ап. 2
тел.: (02)950 10 90; (02)950 10 91; 0898 777 999; факс: (02)950 10 92
<http://www.bhrmda.bg>



5 ноември 2010 г.
HR Форум на БАУРЧР и Кариери
**„МОТИВАЦИЯ БЕЗ ПАРИ –
МИСИЯ ВЪЗМОЖНА“**

Основен лектор – Ким Мьолер,
управляващ директор на
Оксфорд Лийдършип

До 20 септември можете да кандидатствате за участие с презентация в два от панелите на HR форума.

Още на стр. 3 и на <http://bhrmda.bg/bg/195/index.php>



СЪДЪРЖАНИЕ

- ✓ Резюме стр.2
- ✓ Нови членове на БАУРЧРстр.2
- ✓ Дейност на БАУРЧРстр.3
- ✓ Новини от м. августстр. 8
- ✓ HR от пресатастр. 10
- ✓ Книжарница.....стр. 14

София 1000, ул. 'Княз Борис I' 49, ап.2
тел.: (02)950 10 90; (02)950 10 91;
0898 777 999; факс: (02)950 10 92
bhrmda@bhrmda.bg
gilieva@bhrmda.bg
<http://www.bhrmda.bg>

**Управителен съвет на
БАУРЧР**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ на
Управителния съвет**

Светла Стоева

Директор

„Маркетинг и продажби“

Фондация EMPOWER United

ЧЛЕНОВЕ на

Управителния съвет:

Нели Христова

Административен

директор

Икономедиа АД

Соня Славчева

Управляващ партньор

Бланчард Интернешънъл

България ООД

Миглена Узунова-Цекова

Директор „Човешки ресурси“

Мобилтел

Ваня Новакова

Държавен експерт в отдел

„Управление на човешките

ресурси в държавната

администрация“

Администрация на

Министерски съвет

Петър Василев

Мениджър „Човешки ресурси

и администрация“

ЕПИК Електроник Асембли

Владислава Раднева

Мениджър „ЧР-България“

Челопеч Майнинг ЕАД

И БММ ЕАД

ОФИС на БАУРЧР

Изпълнителен директор:

Геновева Бакърджиева

Координатори:

Галина Илиева

Антонина Лазарова

Донна Пеевска

Цветелина Иванова

Гр. София 1000
Ул. „Княз Борис I“ 49
Тел.: +359/2/950 10 90
+359/2/950 10 91
+359/898 777 999
Факс: +359/2/950 10 92
bhrmda@bhrmda.bg
<http://www.bhrmda.bg>

**РЕЗЮМЕ на ДЕЙНОСТТА в АСОЦИАЦИЯТА
през м. август 2010 г.**

- ❖ Управителният съвет на БАУРЧР проведе едно заседание.
- ❖ Продължава работата по организацията и провеждането на HR Форум'2010, който ще се проведе на 5 ноември 2010 г. в партньорство с Капитал Кариери.
- ❖ БАУРЧР е партньор в организацията на:
 - конференция за вътрешни комуникации на Апейрон;
 - семинар на Едуард де Боно на Проджекта;
 - международна конференция с изложение на Българска търговска асоциация на производителите и организаторите в игралната индустрия;
 - единадесетото издание на конкурса БГ Сайт 2010;
 - конкурс за обучение в Бизнес училище Cotrugli.
- ❖ Обявен беше конкурс за кандидатстване за обучители в училище за младши HR специалисти
- ❖ Стартира процедура за сформирание на Общност на сертифицираните HR специалисти.
- ❖ Проведени бяха срещи за бъдещи партньорства и проекти.

Моля, ако имате въпроси и предложения, обаждайте се в офиса на БАУРЧР на тел.(02) 9501090, 9501091, или ни пишете на e-mail: bhrmda@bhrmda.bg

**НОВИ ЧЛЕНОВЕ на БАУРЧР,
приети през м. август 2010 г.**

Индивидуално членство:

- Бела Станкова, сътрудник ЧР, Телерик АД,
- Диана Вълкова, мениджър ЧР, Суиспорт България АД,
- Анелия Велинова, мениджър ЧР, Торготерм АД (възстановява членството си).

Корпоративно членство:

ИнМениджмънт, лице за контакт Светослав Стоев, съдружник

Дейност

МОТИВАЦИЯ БЕЗ ПАРИ - МИСИЯ ВЪЗМОЖНА

HR Форум на БАУРЧР и Кариери

5 ноември 2010 г., гр. София, хотел "Шератон", зала Роял".



Основен лектор на HR Форумта ще бъде

Ким Мьолер

<http://www.oxfordleadership.com/pool/kim-moller-profile.pdf>

Д-р Ким Мьолер е изпълнителен директор на Оксфорд Лийдършип в Дания и председател на Оксфорд Груп.

Той е високо уважаван стратег и изследовател, работил за Копенхагенското Бизнес Училище. Известен е със своето основополагащо изследване върху иновацията и корпоративната социална отговорност, както и с изследването, свързано с конкурентното предимство на нациите, проведено заедно с професора от Хравард Д-р Майкъл Портър.

Основната концепция в консултантската практика на Д-р Мьолер е изграждането на доверие: доверие между управление и персонал, което да подобри изпълнението и удовлетвореността на служителите. Доверие между компаниите, което да обезпечи кооперативността и синергията и да увеличи конкурентноспособността. Доверие между компаниите и стейкхолдърите, което да съдейства за непрекъснато развитие на областите и държавите.

Д-р Мьолер е автор на редица бестселъри, посветени на иновацията в обществото, и е търсен презентатор на международни конференции.

Ким Мьолер завършва Университета в Копенхаген през 1980 година (Магистър по политически науки) и получава докторската си степен през 1986 година в Копенхагенското Бизнес Училище. Удостоен е със Златен Медал Тйтген за провеждането на забележително изследване върху международното икономическо и стратегическо планиране (1985) и с наградата Бизнес Икономист 1 за изследване на отношенията между стейкхолдърите в компаниите (1984).

Ким Мьолер оглавява частен "мозъчен тръст" (Стратегически Форум 1993 - 1995), обслужващ редица управителни съвети и е Европейският президент на института Great Place to Work.

От 10 септември ще бъде активен сайтът на HR форума, където ще имате възможност да се запознаете с програмата, с информация за лекторите и партньорите и да се регистрирате за участие.

Акцентите в програмата на HR форума са фокусирани върху нетрадиционните форми на мотивация и изграждане на доверие в организацията. Ще се представят и дискутират български и чуждестранни практики. В програмата е предвиден и дискуссионен панел.

До 20 септември е срокът за кандидатстване за участие с презентация или в дискуссионния панел на форума.

Панелите, в които можете да кандидатствате за участие с презентация са:

- Нетрадиционните форми на заетост като мотиватор
- Постижението като мотиватор (признание вместо възнаграждение)

Ако имате желание да се включите в програмата на форума, моля, изпратете заглавие и кратко резюме (до 200 думи) на български език на електронната поща на БАУРЧР bhrmda@bhrmda.bg.

Основните критерии, по които комисия от БАУРЧР и Кариери ще оценява и подбира презентациите, са:

- връзка с една от посочените подтеми на форума
- включено описание на конкретна реализирана практика от компанията/организацията;
- полезност на практиката /отчетени резултати/;
- наличие на иновативни идеи за представяне/демонстриране на практиката.

За участие в дискуссионния панел - очакваме средни мениджъри от вашите или други компании с отношение и опит по темата, които биха могли да разкажат за трудностите, срещали при мотивацията на хората си, без да разполагат с финансов ресурс.

Общност на сертифицираните HR професионалисти

ПОКАНА за подаване на предложения

В изпълнение на утвърдената от Общото събрание на БАУРЧР (26 февруари 2010г.) стратегия във връзка с процеса по сертифициране на професионалисти по управление и развитие на човешките ресурси (УРЧР), БАУРЧР отправя покана за включване в **Общността на сертифицираните професионалисти**.

Общността на сертифицираните професионалисти е структура на БАУРЧР, в която е предвидено да влизат всички сертифицирани специалисти по УРЧР от високите сертификационни нива на предложената нова система, като по този начин съставляват гилдията на доказалите висок професионализъм, и са експертното и методологическо звено на Асоциацията. За първоначалното сформирание на тази Общност е предвидено да влизат всички сертифицирани членове на БАУРЧР, както и хабилитирани университетски преподаватели, които отговарят на [определени критерии](#), разработени от Работна група (сформирана с решение на Общото събрание на БАУРЧР от 28 май 2009 г.)

След сформирание на Общността е предвидено организиране на събрание на нейните членове. На това събрание те ще изберат измежду състава си Комисията за сертифициране, органът, който е предвидено да регулира и провежда процеса на сертификация. Повече за ролите и отговорностите на отделните органи, може да видите [ТУК](#).

С настоящото писмо Ви каним да заявите желание за участие в Общността на сертифицираните професионалисти, съгласно критериите.

За целта е необходимо да изпратите кратка професионална автобиография и писмо, отразяващо Вашата мотивация да бъдете член на Общността до 26 септември 2010 г.

За повече информация може да разгледате документите, изготвени от Работната група: http://www.bhrmda.bg/bg/148/news_open.html, както и да се свържете с Донна Пеевска, координатор на проекта от офиса на БАУРЧР на тел: 9501090 или на е-мейл dpeevska@bhrmda.bg

HR Тренинг академия на БАУРЧР

ПРОГРАМА за втори семестър:

- **Цялостна политика за възнаграждение и стимулиране – идеи и практики**
9 и 10 септември 2010 г., обучаваща организация - ЕЙМС Хюман Кепитал.
- **Изграждане на корпоративна култура,**
1 октомври, обучаваща организация - КПМГ Адвайзъри ЕООД
- **Управление на информационните потоци – системи и процеси,**
7 октомври, обучаваща организация - ТехноЛогика ЕООД
- **Управление на баланса между работа и личен живот,**
22 октомври, обучаваща организация - Апейрон Академия
- **Управление на многообразието**
4 ноември, обучаваща организация - Аха Моменти
- **Корпоративна социална отговорност – обвързване с ценностите на организацията**
25-26 ноември, обучаваща организация - ТУ София - Център по маркетинг и мениджмънт
- **HR маркетинг – идеи и практики**
2- 3 декември, обучаваща организация - УМ НБУ
- **Системи за управление на качеството – концепция и приложение в практиката**
6-7 декември, обучаваща организация - Топ Мениджмънт Адвайзорс ООД

Информация за програмите на обученията и заявка за участие на:

<http://www.bhrmda.bg/bg/23/pages.html>

„Какво е да си HR в дигиталния свят?“

е темата на дискуссионния семинар в на кафе с Нетинфо,
което ще се проведе в гр.София, хотел "Кристал Палас", семинарна зала.
на 17 септември 2010 г. от 9.30 до 12.00 часа

Силвана Христова (Мениджър ЧР) и Капка Мирчева (Специалист ЧР) от HR екипът на водещата дигитална медийна компания в България „Нетинфо“ ще споделят с вас какво е да си HR в дигиталния свят.

След сутрешното си кафе ще имате по-ясна представа какви са тенденциите в интернет индустрията, с какви предизвикателства се борят и какво правят, за да излязат от стандартната рамка и да бъдат по-свежа, разчупена и социално отговорна компания.

Форматът на събитието е дискуссионен.

Заявка за участие: http://bhrmda.bg/bg/195/news_open.html

Is Executive MBA program right for you?
SeeNews and BHRMDA provide you with the opportunity to participate at COTRUGLI Business School's 2-day Executive MBA module worth 1200 € free of charge.

experience MBA

BELGRADE OCTOBER 2-3 2010

Module: **Sales Management**
Lecturer: **Primož Hvala**
Apply at: www.cotrugli.eu/events

REQUIREMENTS TO ENTER THE SELECTION PROCESS:

- At least 3 years of relevant working experience
- University degree or equivalent
- Fluent English

Please note there is also an opportunity to Experience MBA program in Zagreb from **October 23 – 24, 2010** (Strategic Marketing Module). More details at www.cotrugli.eu

COTRUGLI BUSINESS SCHOOL

PARTNERS:

Association of MBAs

SeeNews

BHRMDA

БАУРЧР е партньор на COTRUGLI Бизнес училище в организацията на конкурс за обучение в MBA модули .

Проектът Experience MBA позволява на избраните кандидати да участват в един от модулите на програмата, на стойност 1200 евро, безплатно.

За двата интересни дни, на 2 и 3 октомври в Белград, участниците ще се запознаят с ключовите елементи на Управлението на продажбите, ще участват в интерактивни дискусии и ще обменят опит с местни участници и признат лектор.

За да се осигури качество на групата, всички потенциални кандидати ще преминават през процес на подбор.

Основните критерии за участие в подбора са:

- Най-малко 3 години релевантен професионален опит;
- Диплома от университет или друга, равностойна на нея;
- Свободно владеене на английски език;
- Попълнен формуляр за участие.

Всички кандидати трябва да попълнят формуляра за участие на английски и да го изпратят по имейл в рамките на определения краен срок 13 септември 2010 г. След като получим документите, всички одобрени кандидати ще бъдат поканени на

интервю (лично или по телефон). Одобрените кандидати ще получат програма на модула и ще бъдат помолени да се запознаят с някои материали, за да бъдат адекватно подготвени за модул Управление на продажбите.

Лектор: **Примош Хвала**, д-р на науките, е основател и партньор в Нюман & Сейлс Консултинг, с богат опит



в оценяването и развиването на индивидуалния потенциал в управлението и продажбите, в организационния климат, одита на управлението на продажбите, КАМ, консултативното продаване, планиране на продажбите, управление и мотивиране на персонала по продажби, дефиниране на марка, разделяне и т.н. В Адриа Консултинг той отговаря за развитието на иновации в управлението на продажбите. Някои от уважаваните му клиенти са Спаркс, Райфайзен банк, Телеком Словения, Елан, Хержис и др. Господин Хвала е организирал и провеждал многобройни конференции, срещи на високо равнище и семинари в своята област. През последните 8 години е президент на Словенската Маркетинг Асоциация.

Програмата MBA (EMBA) е разработена специално за висши и средни мениджъри, както и за проактивни предприемачи, които се стремят към натрупването на актуални знания, директно приложими към организациите им. Програмата (EMBA) е базирана на развиването на лидерските умения на всички участници, които постоянно получават разнообразна ценна информация и практическо познание относно ключови бизнес сфери. Програмата продължава 2 години и е напълно съвместима с работата на пълен работен ден, тъй като модулите се провеждат през уикендите всяка седмица (петък - неделя). Всички COTRUGLI MBA програми са международно акредитирани.

http://www.cotrugli.hr/?id=35&lang=e&solo_id=299

БАУРЧР е партньор на Българска търговска асоциация на производителите и организаторите в игралната индустрия (БТАПОИИ) в организацията на най-голямото им годишно събитие - Източноевропейска конференция на развлекателната индустрия и Балканско изложение на игралната и развлекателната индустрия.

Събитието ще се проведе на 4 - 6 Октомври, 2010 г. в Интер Експо и Конгресен Център, гр. София.

Програмата на конференцията можете да намерите [ТУК](#).

Партньорството на БАУРЧР дава възможност на **членовете ни да участват с 10% отстъпка** от конферентната такса.

За регистрация в конференцията, моля свържете се с организаторите на e-mail:

agne@eegamingsummit.com или на тел. (02) 812 95 12

Семинар на Едуард де Боно 23 септември, зала 1 на НДК

Партньорството на БАУРЧР в организацията на семинара дава право на **членовете на асоциацията да ползват 12% отстъпка от цената на стандартна или VIP**

За да получите Вашата отстъпка, моля свържете се с организаторите от Проджекта на info@projecta.bg или на тел. (02) 983 1094.

За събитието: www.debono-bg.com

БАУРЧР е партньор на Апейрон в организацията на Четвърта международна конференция “Успешните комуникации започват от вътре 2010: Ангажираните служители - добавената стойност за организацията”, на 30 септември 2010 г. Таксата участие за членове на БАУРЧР ще бъде с 20% отстъпка

**Четвърта международна конференция
за вътрешни комуникации**



**УСПЕШНИТЕ КОМУНИКАЦИИ
ЗАПОЧВАТ ОТВЪТРЕ
2010**

Тема:
Ангажираните служители
- добавената стойност за
организацията

Организатор:
Apeiron Academy

30 септември 2010, София

Специални преференциални цени за членове на БАУРЧР: **-20%** от такса участие

За регистрация и повече информация:
www.apeironacademy.com

30 септември, София



Grapevine Awards 2010

Бъдете част от най-престижното професионално предизвикателство в света на вътрешните комуникации!

Grapevine Awards 2010 – първите в Европа награди за вътрешни комуникатори.

повече на:
Grapevine Blog
apeironcommunication.com/blogs/grapevine

Новини от м. август

За пети поред месец равнището на безработицата в страната намалява, съобщиха от Агенцията по заетостта. Нивото на показателя през юли 2010 г. е 9.23%, с 0.03 процентни пункта по-ниско от юни. Регистрираните в бюрата по труда през месеца са 341 999 безработни лица. Те намаляват с 1010 души спрямо юни.

<http://news.expert.bg/?id=311376>

Към 1 януари 2010 година населението на България е 7,564 млн. души. За една година българите са намалели с 43 хил. души. През 2009 година в страната е имало 81 хил. раждания, но са починали 108 хил. души. Освен отрицателния естествен прираст, негативни са и процесите на миграция в страната, допълват от статистическата агенция на ЕС.

http://www.econ.bg/news/article186103/bulgarite_sa_7_5 mln_otchete_evrostat

Подготвя се публичен регистър на болничните. От следващия месец ще има публичен регистър на болничните листове по предприятия. Подготвя се и такъв, в който ще може да се търси по имената на лекарите, издали документите. Това обяви управителят на Националния осигурителен институт (НОИ) Христина Митрева

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_rabotodateli/950340_podgotvia_se_publichen_registur_na_bolnichnite/

Високата цена на втората пенсия. Има ли сектор, който да е силно засегнат от кризата, но въпреки това печалбите в него да се увеличават? Има. Това са задължителните частни пенсионни фондове.

http://www.dnevnik.bg/pazari/2010/08/16/947462_visokata_cena_na_vtorata_pensija/

България е на трето място сред 37 страни по обем на сенчестата икономика. През тази година тя заема около 37 на сто от родния Брутен вътрешен продукт (БВП), сочат данни от изследване на икономиста Фридрих Шнайдер от университета в Линц, Австрия, съобщава "Икономист", цитиран от БГНЕС. Изследването показва, че на първо място сред проучваните държави е Латвия, чиято сенчеста икономика през тази година се очаква да надвиши 40 на сто от БВП. Второ място заема Естония с близо 40% скрита

икономика. В подреждането Шнайдер поставя на четвърто и пето място Турция и Гърция, следвани от Италия.

http://www.econ.bg/news86022/article186825/bulgariya_e_v_top_3_na_stranite_s_nay_golyama_siva_ikonomika

В проучване за проблемите, които биха подтикнали към напускане на работа, както и кои служебни облаги биха задържали служителите, са били интервюирани над 15 000 бизнесмени от глобалната база данни на Regus, съдържаща имената на над 1 милион имена на висши мениджъри и собственици на фирми от различни държави. Проучването извършено през февруари и март 2010 г., е на бизнес консултантската компания "Regus груп" (Regus) и е било ръководено и осъществено от независимата организация MarketingUK.

5-те причини, поради които българските специалисти напускат работа тази година:

- Липса на повишение, въпреки добрите резултати от работата: 44%
- Липса на комуникация и ангажираност от страна на висшето ръководство: 38%
- Липса на фирмена "визия": 34%
- Липса на увереност в компетентността на колегите: 29%
- Груби колеги: 25%

http://www.econ.bg/news/article187317/koi_sa_prichinite_da_napusna_rabota

Мъжете са по-податливи на стрес

Четири пъти повече мъже отколкото жени взимат отпуск по болест поради стреса, свързан с работното място. Въпреки че мъжете си взимат повече болнични, жените страдат по-често от болести, свързани със стреса. Основните симптоми са чести главоболия (69% от жените и 45% от мъжете) и проблеми със съня (57% от жените и 40% от мъжете)

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_turseshti_rabota/949989_mujete_sa_po-podatlivi_na_stres/

Новите технологии развиват границите на работния ден

Работният ден от девет до пет вече е отживелица за хората, които залагат на гъвкавия начин на работа, пише британското издание на списание HR Magazine. Въпреки това все още много служители се трудят по 10 часа дневно и остават до късно в офиса.

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_turseshti_rabota/944763_novite_tehnologii_razmivat_granicite_na_rabotnij_a_den/

Изследване на Британският институт по мениджмънт показва, че ръководителите на Острова надценяват уменията си за работа с хора, пише британското издание на сп. HR Magazine. Това им пречи да изпълняват задълженията си пълноценно.

http://www.karieri.bg/karieri/management/944328_britanskite_menidjuri_nadceniavat_umeniata_si_za/

30% от мениджърите използват почивката за обмисляне на стратегически въпроси

<http://www.jobs.bg/hc/news/1256>

Почивката на море прави служителите по-ефективни

<http://news.expert.bg/?id=311799>

Как да се разделим с ваканционния дух? Превключването от работен в отпускски режим и обратно отнема поне няколко дни, твърдят психолозите.

<http://www.jobs.bg/hc/analytics/1244>

Властите в щата Южна Австралия започнаха в Англия кампания за набиране на 18-30-годишни кандидати за необичайни професии - дегустатор на бира, ловец на коали или събирач на екскременти от кенгура. <http://news.expert.bg/?id=310765>

Германия се готви да въведе американския модел на анонимното кандидатстване за работа. Инициатор е звеното за борба срещу дискриминацията към федералното правителство. Пионери в това начинание ще бъдат Федералното министерство за семейството и концерните за бързооборотни стоки L'Oréal и Procter&Gamble. За вакантните си позиции те ще приемат кандидатури, в които не са посочени името на кандидата, полът, възрастта, семейното му положение, религията и националността му, съобщи немското сп. Karriere.

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_turseshti_rabota/950677_kandidati_bez_samolichnost/

----- HR от пресата -----

Използването на компетентностни модели в управлението на персонала се разширява

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_rabotodateli/949465_izpolzvaneto_na_kompetentnostni_modeli_v_upravljenieto/

Все повече компании в България използват компетентностен модел при подбора на специалисти. Това установява проучване за подходите, системите и инструментите за оценка на компетенциите, използвани в предприятията в нашата страна.

Изследването е проведено от Българската стопанска камара (БСК) съвместно с Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси (БАУРЧР). В него са включени 100 фирми, предимно големи и средни, както и такива с чуждестранно участие. Повече от половината от тях оперират в София и региона. От представените браншове най-силно са застъпени производството (22%), морският и речен транспорт (13%), търговията на едро и дребно (съответно 12 и 11%), банковите и финансовите услуги и държавните структури (с по 8%).

Компетентностният модел при управлението на човешкия капитал се наложи през последните години като успешен подход за качествено управление на персонала, твърдят анализаторите от БСК и БАУРЧР. Той позволява подобряване на производителността на служителите, идентифициране, развитие и задържане на способните специалисти, точна оценка на потребностите от обучение и развитие, откриване на кандидати с потенциал за бързо развитие на нови умения.

Според проучването сравнително голяма част от анкетираниите предприятия са внедрили важните за техния бизнес компетенции в системите си за подбор, оценка и развитие на персонала. Половината от фирмите имат разработен компетентностен модел в организацията, а в 21% от тях предстои въвеждането на такъв. Почти една четвърт от отговорилите нямат компетентностен модел, а 3% го определят като ненужен с основен аргумент, че е финансово неефективно да го въвеждат или че размерът на компанията не предполага необходимост от такъв.

В 15% от случаите моделът се разработва на корпоративно ниво от централния офис. Само 2% посочват, че са ползвали услугите на външен за организацията консултант. Предприятията предпочитат да използват вътрешния си ресурс от професионалисти, които познават в детайли и процесите по управление на човешките ресурси, и вътрешноорганизационните потребности и дадености.

В компетентностните модели най-често се включват лидерски и стратегически компетенции, следвани от технически умения, свързани с работата, потенциал за решаване на проблеми, за обслужване на клиенти и социални компетенции. Сред добавените в графа "друго" се открояват аналитичните компетенции.

Обикновено компетентностни модели се разработват и въвеждат с цел по-ефективното управление на представянето на служителите, както и за по-ефективна организация на всички бизнес процеси. Вероятно именно поради тази причина най-често компетентностни модели се разработват и прилагат за мениджърски позиции (53%), следвани от тези на експертни позиции (41%). Има и малък процент (2%) предприятия, които използват компетентностния си модел за всички позиции, без да го обвързват с тяхната тежест.

Резултатите от тестването се ползват най-често за развитие на служителите чрез допълнителни обучения (71%), за подготовка на служители за поемане на нови позиции (56%), за коригиране на възнагражденията и допълнителните стимули (59%), за идентифициране и развиване на таланти служители (47%).

Оценката на компетенциите най-често (44%) се провежда на годишна база. За по-малък процент от предприятията това се случва на шест месеца (28%). Други използват подобна оценка на компетенциите в края на изпитателния срок на новоназначен служител.



Докога ще има проблем с квалифицираната работна ръка според бизнеса?

<http://www.jobs.bg/hc/analytics/1239>

Драстичното намаляване на квалифицираните кадри е сериозен проблем, който възпрепятства развитието и функционирането на цели отрасли от стопанството и сфери на социалния живот. Най-сериозна е заплахата за промишлеността и особено техническата област. Причината е сериозен недостиг на инженери и висококвалифицирани специалисти. Тревожно е и състоянието в здравеопазването, където вече се чувства недостиг както от лекари, така и от средни медицински кадри. Това са основните изводи в анализа на Българската стопанска камара (БСК) за „Състоянието и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво”, който е част от проекта „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”.

...

На база на анализа от БСК предлагат и няколко промени в действащото законодателство:

1. Списъкът на професиите за професионално образование и обучение да се актуализира веднъж на две години по предложение на отрасловите министерства и организации на работодателите.
2. Да се създаде национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение.
3. Да се създаде независима от обучението система за оценяване на компетенциите.
4. Да се създадат условия за прилагане на кредитна система за удостоверяване, натрупване и трансфер на придобити резултати от учене.
5. Да се въведе коректна форма на терминология по отношение на третата форма на образование – информалното.
6. Да се въведе система за валидиране на образователен опит.



Как да се разделим с ваканционния дух?

Превключването от работен в отпускарски режим и обратно отнема поне няколко дни, твърдят психолозите

<http://www.jobs.bg/hc/analytics/1244>

„Вече няколко години почивам по схемата „разширен уикенд”. Вземам си петъка или понеделника и всяка седмица имам възможност да пътувам до различни места. Отпуската ми е разнообразна и в същото време не отсъствам дълго от офиса”, споделя управител на българска компания. Подобно на него все повече хора предпочитат да нахъсват и разхвърлят във времето годишната си ваканция, като добавят ден или два към уикендите. Психолозите обаче са категорични, че те допускат грешка. Този тип почивка обикновено води до вторична неудовлетвореност и умора.

„Отпуската не трябва да се разглежда като антракт, а като основно действие”, категоричен е д-р Пламен Димитров – председател на Дружеството на психолозите в България. Той твърди, че ако искаме да бъдем добри мениджъри на живота си, сами трябва да се грижим за своето възстановяване. А почивката е един от инструментите да го постигнем и той не бива да се пренебрегва.

Решихме да потърсим отговор на въпросите защо е важно дните за почивка да се ползват по предназначение, колко време е необходимо на един работещ човек да се зареди с енергия и как да превключваме от работещ в почиващ режим и обратно.

ТОКСИЧНАТА ПЪРВА СЕДМИЦА

Макар повечето от нас да чакат последния работен ден преди отпуската с вълнение от предстоящото ново изживяване, излизането от офиса не означава, че оставяме работата зад гърба си. Психолозите твърдят, че превключването от работен в почивен режим зависи от стила на самоорганизиране на конкретния човек, но

обикновено са нужни няколко дни. Ако пък преди ваканцията не сме успели да приключим с всички важни задачи, то чувството за несвършена работа може да тегне върху нас през цялото ни иначе приятно преживяване.

„Много от мениджърите, с които съм говорил, признават, че през първата седмица от почивката се чувстват напрегнати. Знаят, че има несвършена работа, и това им тежи. Будят се вечер и имат постоянно чувство за безпокойство”, обяснява Пламен Димитров.

Малко от нас съзнават и нещо, което изследванията, които са правени и в България, потвърждават. Отпуската е ключ за отлагани проблеми. „Хората, които работят в наситена със стрес атмосфера, ползват мобилизационна защита. Когато стресът е заменен с по-лежерна и спокойна среда, избухват всички неразрешени проблеми. Те могат да бъдат здравословни, семейни и всякакви други”, коментира председателят на Дружеството на психолозите. Затова и неслучайно специалистите наричат първата седмица от отпуската „токсична”.

Точно поради факта, че на повърхността изплуват всички неразрешени проблеми, които „отравят” първите дни на отпуската, идеалният вариант е да се ползват две седмици почивка, а ако работната среда позволява - и трета към тях. „Трябва да се отчита фактът, че хората, които работят на високи обороти имат нужда от три-четири дни, дори и седмица, за да се откъснат от рутината. И ако човек си е взел една седмица отпуск, се оказва, че обикновено му остава един ден или максимум два за истинска почивка”, мотивира се Пламен Димитров.

КАК ДА РЕЛАКСИРАМЕ ПЪЛНОЦЕННО

Съвременните технологии позволяват да пренесем офиса си на плажа или в планината, но това не е пълноценна почивка. За да успее човек истински да релаксира, той трябва максимално да се освободи от товара на ежедневните си задачи, категорични са психолозите.

Как обаче да успеем да се разграничим максимално от рутината? Отговорът на този въпрос всеки трябва да открие сам, но в синхрон с хората, с които ще прекара отпуската си. Тук психолозите съветват не какво да правим, а какво ДА НЕ правим.

Тъй като отпуската понякога е продължение на егото ни, често се допуска грешката да се избере себенаказваща и свръхнатоваарваща почивка. „Например някой си поставя за цел да обиколи всички заведения. Или избира определено място само за да демонстрират статус. Този тип агресивни почивки, особено ако са свързани с изморителни пътувания, са изтощителни. И макар че се сменя един режим с друг, разнообразява се профилът на активността, е по-вероятно умората да е белег на нашата почивка”, обяснява Пламен Димитров. Всеки обаче сам трябва да прецени дали да избере любимо място, където има пълна предвидимост на средата, или ще последва авантюристичния си порив и ще посети места, където никога не е бил.

Вариантът да си останете въщи с книга също е добро решение, но само за първите дни от почивката. Психолозите не препоръчват да се прекарва цялата отпуска на дивана. „Най-много ни тревожи в този тип почивка, че хората сменят една рутина с друга и липсва възстановителният режим”, обяснява психологът Пламен Димитров.

КАК ДА СЕ РАЗДЕЛИМ С ВАКАЦИОННИЯ ДУХ?

Колкото и продължителна и хубава да е била ваканцията, а дори и да не е била, тя свършва. В преминаването от отпускарски към работен режим теорията и практиката са единодушни – това трябва да се случва плавно.

„Рязката промяна – връщате се неделя вечер от морето, а в понеделник сутринта имате заседание с шефа, е рисково. Най-малкото ще преживеете остър стрес, ще изградите усещане за твърде драстично преминаване в света на реалността и е много вероятно да избуи вторичната умора от късно свършилата почивка”, казва Пламен Димитров.

Изследванията на психолозите показват, че идеалният вариант е да се върнете на работа в понеделник, а от почивката - ден или два по-рано. Така ще имате време да разопаковате куфара си, което символично има значение на сбогуване с ваканцията. Обадете се и на приятелите си, с които сте прекарвали ваканцията, за да им благодарите за хубавото преживяване. И докато пиете последния коктейл, се опитайте да си възстановите календара – какви ангажименти сте поели и на кои задачи приближава крайният срок.

За плавното преминаване в работен режим обаче е необходимо и колегите, и ръководителите ви да са наясно, че първите два-три дни мислите ще ви теглят към плажа, и да се съобразят с това, а не да ви натоварят с цялата тежест на задачите, които са се събрали. Вие можете да ги улесните, като занесете нещо от ваканцията със себе си и пренесете в офиса част от ваканционния си дух. Например можете да покажете на колегите си снимки от почивката и да ги предразположите те също да разкажат за своите преживявания.

И ДА ВКЛЮЧИМ ОТНОВО В РАБОТЕН РЕЖИМ

Понякога след отпуска следва стрес, напрежение и безпокойство. „Много хора получават сърцебиене още в последните дни на почивката, защото имат лоши спомени и са изпълнени с напрежение и страхове”, твърди Пламен Димитров. За да навлезете спокойно в оборотите на текущата работа, разсъждавайте като треньорите, които организират серия от контроли преди старта на истинското първенство. Започнете със задачите, които са лесни, но мислете за важните.

Най-трагичното превключване в работен режим според психолозите е, когато се опитате да отговорите на всички имейли, които са се натрупали, и да подпишете всички документи. „Когато бързаш да действаш, даваш предимство на спешните и най-настойчивите сигнали, а не на онези, които ще доведат до най-значимите резултати. В първите два-три дни буквално трябва да си пренаредиш бюрото, записките и главата най-вече. Прегледайте имейлите и отсейте наистина значимите. По всяка вероятност много от тези, които са ви изглеждали важни преди отпуската, вече да нямат същото значение”, съветва той.

Използвайте първите дни в офиса, за да се обадите на ключовите партньори и клиенти. Проверете дали те вече са навлезли в работна фаза. Това е начин да разкажете вашите преживявания и да ги попитате за техните. „За умелите мениджъри това е интензивна, но не и изтощителна работа. Също и възможност да тествате кои са най-належащите задачи и очаквания към вас и на тази база да планирате задачите си за следващите дни”, казва председателят на Дружеството на психолозите.

КАКВА Е РЕАЛНАТА ПОЛЗА ОТ ВАКАНЦИЯТА?

Според психолозите ползотворната почивка трябва да реши няколко основни задачи, като същата теория се прилага от консултантите и върху мениджърите, които са подложени на свръхстрес. „Почивката е време за равностетка - какво работи, какво не и как да продължим занапред. Често това се случва абсолютно неосъзнавано и идва в съзнанието ни като решения”, обяснява Пламен Димитров. След осъзнаването, че има неща, които правим, а не носят резултат, човек се фокусира върху оптимизацията на излишните. „В работен режим това е малко вероятно да се случи. Но почивката ни учи да се организираме в по-близък до личните ни интереси начин”, обяснява той.

Според психолозите е важно по време на ваканцията да се преживее нещо ново, тъй като всеки човек се възстановява, когато прави експерименти. Почивните дни са и времето, в което трябва да се работи върху изграждането на саморегулацията на стила на живот. „Например отпуската е подходящо време да започнем да спортуваме – обещание, което сме си дали, но все сме намирали оправдание и сме отлагали. Или да си наложим да не вдигаме мобилния телефон, ако става въпрос за служебни разговори”, обяснява Пламен Димитров. Когато всички тези елементи присъстват в почивката, хората се връщат по-продуктивни в офиса.

„Първичната задача на ваканцията е да избягаш, но същинската цел е да се върнеш по-зареден. И много често почивката е била нужна, за да се заредиш с мотивация, да изградиш визия и приоритети, които ще ти позволят да направиш нов скок в живота си”, казва психологът. И допълва, че много мениджъри споделят, че след ваканцията започват да мислят по-мощно, опитват се да видят в дългосрочен план кои са водещите приоритети и да използват новото самочувствие и настроение, за да конструират следващите си стъпки.

Книжарница

Можете да закупите с 10% отстъпка от офиса на БАУРЧР книгите на издателства:

- “КЛАСИКА И СТИЛ”
- “ЕРА”
- “АМАТ-АХ”
- „Дамян Яков”
- Сп. „Мениджър“

Пълният набор от книги можете да разгледате в уеб сайтовете на издателствата и на сайта на асоциацията.
Изберете си книга и ни се обадете!