



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ - БАУРЧР

Становище на УС

относно приключване на проект „БАУРЧР – ефективност и професионализъм в управлението и развитието на човешките ресурси в България” по Оперативна програма „Административен капацитет” (ОПАК)

В края на юли 2009 г. приключи проектът, който БАУРЧР изпълняваше по ОПАК в продължение на 18 месеца и който беше един от първите, спечелени не само по ОПАК, но и по другите оперативни програми. Проектът беше насочен към членовете на БАУРЧР, а целта му беше укрепване на институционалния и организационния капацитет на Асоциацията. Почти една година по-късно, на 28 май 2010 г., беше получено и официалното писмо от Управляващия орган, Дирекция „Оперативна програма „Административен капацитет”, преминала междуременно от закритото МДААР към Министерство на финансите, с което се финализира проектът.

За да извлечем максимална полза от работата си, решихме да направим равностметка, която да ни покаже кои дейности и подходи работят в полза на Асоциацията и от кои трябва да извлечем поука при планирането на бъдещи проекти. Както всяко друго дългосрочно начинание и този проект отчете не само плюсове, но и минуси по време на изпълнението си. Финансовата равностметка показва, че одобрените и изплатени от Управляващия орган разходи са 87% от всички разходи, направени по проекта. Въпреки финансовата корекция, се надяваме, че ползите, които получиха членовете на БАУРЧР, са повече от допуснатите слабости.

Да припомним основните дейности, финансирани от средствата на оперативната програма:

- ◆ 12 специализирани обучения за членовете на БАУРЧР с общо 800 души, участвали в обученията;
- ◆ Издаден наръчник за специалистите по УРЧР в 5 тома: „Управление на таланти”; „Изграждане на работодателска марка”; „Измерване ефективността

на HR дейностите”; „Управление на кариерата”; „Ефективни схеми за мотивация на персонала”;

- ◆ Издаден пилотен брой на списание на БАУРЧР;
- ◆ Обновен интернет сайт на БАУРЧР и създаден интернет сайт на проекта;
- ◆ Активизирани/сформирани 8 специализирани и регионални клуба на БАУРЧР.
- ◆ Издаден наръчник с осъвременени тематични области към професионалните стандарти за работа в областта на УРЧР; Съгласуване с препоръките за ЕКР; Проведени 2 кръгли маси във Варна и София с участието на приблизително 100 члена на БАУРЧР.

В проведените събития бяха обхванати значителна част от членовете на БАУРЧР под една или друга форма – като лектори, експерти или участници, а издадените информационни материали бяха разпространени до всички. Тук е мястото да се спомене и че в процеса на изпълнение на проекта бяха привлечени много нови членове, което увеличи капацитета и влиянието на Асоциацията. Разходите за управление на проекта, от друга страна, покриваха част от издръжката на офиса на БАУРЧР. Ако трябва да се резюмира с едно изречение ползата от проекта, то е, че в продължение на почти две години бяха осъществени множество дейности, които иначе значително биха натоварили бюджета на Асоциацията, от една страна, и на членовете, от друга.

За да изпълним изцяло поставената цел за укрепване капацитета на БАУРЧР обаче, е необходимо да разгледаме и другата страна на нещата и да анализираме процеса по управление на проекта. Това би допринесло за извличането на определени поуки и за усъвършенстването както на работата по бъдещи проекти, така и цялостната организация и администрация на дейностите, които осъществява Асоциацията.

Допуснатите пропуски при управлението на проекта биха могли най-общо да се систематизират в две насоки: 1) вътрешно организационен контекст и 2) институционален контекст.

Към първата група могат да се посочат няколко основни слаби места. От една страна стои подценяването на мащабите на проекта в началния етап на изпълнението му и назначаване на нов за организацията и недостатъчно опитен човек за неговото управление. От друга страна неясното разпределение на функциите и отговорностите в екипа доведе до организационни и административни пропуски и затруднения. И накрая, но не на последно място, е недостатъчното въвличане на юрист в цялостното планиране и изпълнение на проекта.

Към втората група спадат външните за Асоциацията фактори, които оказваха влияние върху изпълнението на проекта. Тук може да се посочи, че проектът стартира по една от първите отворени процедури, финансирани от структурните фондове, от което последва и недостатъчното експертно съдействие от страна на Управляващия орган по текущото изпълнение. Като пример може да се посочи одобряване и изплащане на разходи, които впоследствие се определят за недопустими. Влияние оказва и самото реструктуриране на Управляващия орган и преминаването му от едно в друго министерство и съпътстващите това реструктуриране административни трусове.

В заключение може да се добави, че спечелването и изпълнението на подобен мащабен 'пионерски' проект от страна на БАУРЧР показва израстването на Асоциацията и консолидирането ѝ като общност от професионалисти, която е достатъчно значима, за да може да оказва влияние на институционално ниво. В продължение на тази тенденция БАУРЧР трябва да използва опита, придобит по време на изпълнението на този и други проекти, и за предоставяне на обратна връзка на институциите, отговорни за планиране и контрол на структурните фондове в България. Вярваме, че Асоциацията и нейните членове имат достатъчно опит да участват с експертно мнение по въпроси, свързани с управлението и развитието на човешките ресурси при планирането на следващите програмни периоди като допринесат за правилното поставяне на дългосрочните цели и избягване на грешки, допуснати в предишния период.

Гр. София
19 юли 2010

Управителен съвет на БАУРЧР