

Уважаеми колеги, скъпи приятели, дами и господа,

За мен е чест и удоволствие да Ви представя **ПЕРЛАТА** на научното познание в областта на икономиката на персонала – книгата “Икономика на персонала” .

Благодарение на издателство “Класика и стил” вие ще имате възможност да се докоснете до симбиозата от наука, теория и практика. Една изключително бизнес и практичешки ориентирана книга.

Какви са причините, които ме карат да мисля, че тази книга ни дава нещо повече от другите, които до момента са издадени в тази научна област в България ?

Считам, че има три причини, поради които книгата наистина си заслужава. **Това са авторите, авторския подход, структурата и понятийния апарат.**

Първата причина, която прави книгата различна от всички останали в тази област **са авторите**. До настоящия момент българската HR аудитория не е имала възможност да се докосне до преводна литература на чуждестранни автори от такъв висок професионален ранг.

Едуард Лейзиър е професор по Управление на човешките ресурси и икономика в училището по бизнес на Стенфордския университет. Проф.Лейзиър е признат за основателя на областта на икономиката на персонала. Работи в областта на пенсиите, дискриминацията, заплащането и кариерата.

Майкъл Гибс е проф.по икономика на ЧР в училището по бизнес на Чикагския университет. Преподавател е в Харвард, както и в Университета на Мичиган

Втората причина, поради, която съм дълбоко убедена, че книгата трябва да бъде прочетена е **авторския подход**. Авторите ни предлагат три основни начина, посредством, които за представяне на материята. Това са **“разсъждаване на глас”, “аргументи и цифри” и “практически примери”**.

Какво сме свикнали до сега да се случва, когато четем научна литература?

До сега сме свикнали да четем пасивно! Това на практика означава, че конкретен автор е писал за етапи, елементи, процеси на процеса за обучение и развитие, на процеса за набиране и подбор на персонала и ние четем написаното от него, като написано от някой, който има последната дума. Тук, в книгата “Икономика на персонала” не е така. Тук Вие ще участвате активно, защото авторът задава въпроси. И отговаря като “расъждава на глас”. Анализира плюсовете и минусите на всяко възможно решение. Различното в тази книга – “Икономика на персонала” е, че стимулира мисленето.

Втората характерна особеност на авторския подход са цифрите.

Случвало ли ви се е да направите предложение на ръководството във връзка с подобряване на дейността по управление на персонала и това решение да бъде отхвърлено, или върнато за преработка, само защото ръководството иска да говорите с цифри?

Тук, в “Икономика на персонала”, навсякъде, където темите позволяват авторите подкрепят всеки един аргумент с цифри. Това ще ви направи по-сигурни и по-убедителни.

Третата особеност на авторския подход са практическите примери.

Когато срещате проблем в работата, задавате ли си въпроса “А, как ли решават този проблем известните фирми?”

Тук, в “Икономика на персонала” са представени примери за необичайния подход на Гугъл (Google) при набиране на персонал.

В “Икономика на персонала” е представен пример за Amazon.com, които съкръщават персонал, но успяват да запазят репутацията си.

Изключително интересен е примера за това как се вземат решения и как се постига колективна интелигентност в Hewlett Packard.

Тук ще намерите и пример за ползите от процеса на децентрализация в General Motors.

Има примери и за това как се осъществява стратегическо планиране в Disney.

Третата причина поради която считам, че книгата “Икономика на персонала” е различна от останалите книги познати на българския книжен пазар е структурата на книгата и понятийния апарат.

Пет са основните части на книгата

<p>Разпределение и инвестиране в служители ЧАСТ 1</p>	<p>Тук ще получите отговор на въпросите:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Как се задават стандарти за наемане на персонал? - Как се извършва скрининг на кандидатите за работа? - Как се инвестира в умения? - Как се управлява текущото?
<p>Проектиране и организиране на работата ЧАСТ 2</p>	<p>Тук ще получите отговор на въпросите:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Как се взема решение? - Какви типове организационни структури съществуват?Каква организационна структура може да използва вашата фирма? - Как се проектира работата? - Как се проектира работата за напреднали?
<p>Заплащане за изпълнение</p>	<p>Тук ще получите отговор на въпросите:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Как да извършим оценката на изпълнението?

ЧАСТ 3	<ul style="list-style-type: none"> - Какви рискове съществуват при оценка на изпълнението? - Какво означава манипулация в оценяването на изпълнението? - Защо има субективни оценки на изпълнението? - Как да се награждава изпълнението? - Какви опции съществуват за заплащане на ръководители?
ПРИМЕРИ	<p>Тук ще получите отговор на въпросите:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Какви добавки можем да предложим на служителите си? - Какво представлява вътрешно фирмено предприемачество? - Какво включват добрите взаимоотношения между ръководители и служители?
РЕЧНИК	<p>Тук ще намерите отговор на въпросите :</p> <p>Какво означава “ефекта на зъбчатото колело?”</p> <p>Какво означава морална опасност?</p> <p>Каква е разликата между специфичното и общото познание?</p> <p>Какво означава социален капитал и структурна дупка?</p>

Освен спецификата на структурата и представянето на материала интерес представлява и използвания понятиен апарат.

- **“асиметрична информация”**, която ще ви помогне при набирането на персонал, защо трябва да се съобразявате с нея и проблемите до които може да доведе асиметричната информация;
- **“акредитив”** – ще ви помогне в процеса на набиране на персонала;
- **“скрининг”** – ще ви помогне в процеса на подбор на персонала;
- **“общ човешки капитал”** и **“специфичен човешки капитал”**, който ще ви насочи в какво е по-добре и по-изгодно да инвестирате;
- **“Надаване за служители”** – разсъжденията по тази тема ще ви помогнат за това как да реагирате, когато ваш служител, получи оферта отвън, какво поведение да изберете. И тук не мога да не се присъединя към разбирането на авторите, че “Най-често работниците и служителите, които лесно се крадат, са тези, които не си струва да бъдат откраднати.

- **“ефекта на авантаджията”** – тук авторите посредством един много сполучлив пример ще ви помогнат да разберете защо заплащането като цяло на екипа за извършена предсрочно работа, не мотивира това да стане факт.
- **“отклоненията от нормата”** разсъжденията на авторите ще ви помогнат да разберете, че отклоненията от нормата не винаги са лошо нещо, особено когато са в посока подобряване на работата.
- **“профил на риска”** – контролируем риск и не контролируем, ще ви помогне да индикирате типовете рискове и тяхната роля в плановете за стимулиране на персонала;
- **ролята на “хоризонталните трансфери”** във връзка с кариерното развитие на служителите. Тази нова информация ще ви помогне да оцените ситуации и да вземете решение кога хоризонталния трансфер е полезен и кога не е;
- **“имплицитно договаряне”** между работодателя и работника или служителя, което ще ви помогне при определяне на заплащането, основано на трудовия стаж.
- **“Опции и заплащане”** на ръководителите. Един банкер попитал Андрю Карнеги, как може да си позволи да плаща толкова добре на хората си, а той отговорил: “Не мога да си позволя да плащам по никакъв друг начин!” Тук и вие ще развиете умнения как да плащате като използвате “кол опция”;
- **“Репутацията “** като нематериален актив. Тази тема ще ви помогне да разберете как и защо трябва да се инвестира в репутация, които са факторите, които влияят върху репутацията на фирмата и как личността на мениджъра също влияе върху репутацията на фирмата.

Всички специфични характеристики на книгата “Икономика на персонала”, , които представих - **авторите, авторския подход, структурата и понятийния апарат** на книгата “Икономика на персонала” **ни убеждават в думите на Бенджамин Франклин, който казва: “Инвестирането в познание е най-добрата лихва”!**

Не мога да не изразя благодарност и поздравления към издателство “Класика и стил”, които за пореден път доказаха, че са социално отговорни към разпространението на полезно знание сред българската общественост.

Мирослава Пейчева,
Доктор по икономика в катедра
“Човешки ресурси и социална защита”, УНСС