



Сдружение
Българска Асоциация за
Управление и Развитие на Човешките
Ресурси—БАУРЧР

ИНФОРМАТОР

Август

2011

Лятото е време за почивка, забавления...
Време да забравим за задълженията и да се отдадем на всичко, което обичаме (поне за седмицата отпуск :)

Лятото е време за игра. А за всяка игра са важни две неща—правилата и късметът. В новата ни HR Happy Hour среща ще ви разкажем за тях...

И понеже все пак сме август—последният “по-свободен” летен месец, ще ви подготвим за новия работен сезон... Но дотогава все още имате време за плаж, море и слънце!

Полина Господинова

СЪДЪРЖАНИЕ:

Какво предстои.....	2
Международен HR Форум на БАУРЧР и КАРИЕРИ.....	3
Нова HR Happy Hour среща.....	4
На кафе с.....	5
БАУРЧР—какво се случи.....	8
Как да ангажираме служителите в КСО на компанията.....	9
On the road.....	18
Книжарница.....	19
Нови членове.....	20

Международен HR Форум на БАУРЧР и КАРИЕРИ

Планиране и управление на приемствеността

4 ноември 2011 година

София

хотел Шератон

2011 HR ТРЕНИНГ
ПРОГРАМА АКАДЕМИЯ

2011 HR УЧИЛИЩЕ
ПРОГРАМА ЗА МЛАДШИ СПЕЦИАЛИСТИ

следвайте ни:





БАУРЧР– КАКВО ПРЕДСТОИ?

- Международен HR Форум 2011
- Обучения от програма за HR тренинг академия и HR училище
- HR HAPPY HOUR
- Среца На кафе с...

Международен HR Форум на БАУРЧР и КАРИЕРИ

Планиране и управление на приемствеността

4 ноември 2011 г., София, хотел Шератон

Уважаеми колеги,

За поредна година Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси – БАУРЧР и КАРИЕРИ организират традиционния есенен HR Форум. Тази година темата е „**Планиране и управление на приемствеността**“. Целта на Форума е да се представят актуалните световни тенденции в управлението на приемствеността, да се разгледат и дискутират български и чуждестранни практики, свързани с успешни модели на развиване на талантите и заместниците.

Международен HR Форум на БАУРЧР и КАРИЕРИ

Планиране и управление на приемствеността

4 ноември 2011 г., София, хотел Шератон

В тази връзка имаме удоволствието да се обърнем към вас с **покана за представяне на предложения** по следните панели на Форума:

- „Отглеждане“ на ключови специалисти
- Развиване на заместници за мениджърски позиции
- Похвати за постигане на изключителни резултати – коучинг и менторство

Ако имате желание да се включите с презентация на вашата фирмена практика, моля, изпратете заглавие и **кратко резюме (до 200 думи)** на български език на електронната поща на БАУРЧР: bhrmda@bhrmda.bg

Всички получени предложения ще бъдат разгледани от комисия, съставена от представители на БАУРЧР и КАРИЕРИ, след което ще се свържем с вас за обратна връзка.

Ще се радваме да получим вашите предложения.

Краен срок за изпращане на предложенията:

31 август 2011г.

Основните критерии, по които комисията 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 повече информация:

E-mail: bhrmda@bhrmda.bg

Тел: 02/950 10 90

02/950 10 91

НОВА HR HAPPY HOUR СРЕЦА КАЗИНО

18 август /четвъртък/ 2011 г., 18.00 часа



Уважаеми колеги,

Отново имаме удоволствието да ви поканим на една забавна и интересна HR Happy Hour среща! Този път ви отправяме хазартно предизвикателство :)

БТАПОИИ— Българската търговска асоциация на производителите и организаторите от игралната индустрия, активен корпоративен член на БАУРЧР, ни кани да надникнем в атмосферата на игралните зали. Какви са правилата? Какво да направим, за да спечелим?

В разгара на сезона на отпуските нека проверим късмета си :)

Вземете най-късметливия си талисман и заповядайте!

Моля, потвърдете участие на

vchepisheva@bhrmda.bg



Място на срещата:

[Казино Палмс](#)

кв. Павлово,

ул. Александър Пушкин 5

<http://www.palms.bg/1>



Трудово-правни анализи и коментари е новата рубрика в месечния бюлетин на БА-УРЧР, която дискутира актуални за специалистите по човешки ресурси теми от трудовото законодателство. Целта на рубриката е да коментира и разяснява специфики и промени в трудовото законодателство и данъчното третиране, социалното осигуряване, имиграцията и свободното движение на хора в рамките на европейската общност и др. Рубриката се води от адвокат Таня Стивасарева, старши адвокат в Адвокатско съдружие „Ърнст и Янг“.



Рубриката се води от адвокат Таня Стивасарева,
старши адвокат в Адвокатско съдружие „Ърнст и Янг“

Tanya.Stivasareva@bg.ey.com

Рубриката излиза в кратка лятна ваканция.

През септември отново ще имате възможност да следите интересни казуси и възможните им решения.

А до тогава може да задавате въпросите си на посоченият мейл.

Срещата “На кафе с Белла България” ще се проведе на

9 септември от 10.00 часа.

Място на събитието:

Best Western Premier THRACIA hotel, зала “Тракия”

ул. “Солунска”, № 30

Регистрирайте се [ТУК](#)

На кафе с ... Белла България

След кратката лятна пауза подновяваме срещите от поредицата “На кафе с...”

Този път наши гости ще бъдат Белла България. Те ще представят своя проект “Белла Академия за Продажби”. Целта на проекта е придобиване, поддържане и развиване на ключови търговски и бизнес умения.

Проектът включва различни групи обучения, насочени към развитие на различни компетенции.

Как се е зародила идеята, на какви етапи е била осъществена тя, какви проблеми са били идентифицирани ще научим от екипа на Белла.

Предстоящи обучения

2011 HR УЧИЛИЩЕ
ПРОГРАМА ЗА МЛАДШИ
СПЕЦИАЛИСТИ

II СЕМЕСТЪР

ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

«»» Нина Попова

29-30
СЕПТЕМВРИ

НАБИРАНЕ И ПОДБОР

«»» Агеко България

26-27
ОКТОМВРИ

АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА

«»» Рейвън Консултинг Груп

24-25
НОЕМВРИ

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПРИДОБИВКИ

«»» Таня Бозукова

06-07
ДЕКЕМВРИ

2011 HR ТРЕНИНГ
ПРОГРАМА АКАДЕМИЯ

ТАЛАНТИ В СВЕТА НА БИЗНЕСА

«»» ТалънтЛинк България

06-07
ОКТОМВРИ

ПОДХОДИ ЗА СТИМУЛИРАНЕ НА ПО-ВИСОКА АНГАЖИРАНост НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В КОМПАНИЯТА

«»» In your hands

19-20
ОКТОМВРИ

КРЕАТИВЕН УОРКШОП ЗА ЗАПОЗНАВАНЕ СЪС СВЕТОВНИТЕ И СПОДЕЛЯНЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ ДОБРИ ПРАКТИКИ В РАЗВИТИЕТО НА ЛИДЕРСТВОТО

«»» Енталънт

10-11
НОЕМВРИ

HR-ЪТ КАТО БИЗНЕС ПАРТНЬОР – ПРОМЯНА НА ПАРАДИГМАТА

«»» ЕЙМС Хюман Капитал

01-02
ДЕКЕМВРИ

ПРОМЯНАТА – КРИЗА ИЛИ НОВИ ВЪЗМОЖНОСТИ

«»» Британски съвет

12-13
ДЕКЕМВРИ

Благодарим за подкрепата на:



От месец септември са отворени програмите на HR училище за младши специалисти и HR тренинг академия.

Стартираме с “Обучение и професионално развитие”

Повече информация за програмата на обучението, можете да намерите **ТУК**

Очакваме ви!

Кой сме ние?

LRQA е водещ сертификационен орган, извършващ оценки и сертификация на системи за управление съгласно:

- ◆ ISO 9001- Системи за Управление на Качеството;
- ◆ ISO 14001-Управление на Системи за Опазване на Околната Среда;
- ◆ OHSAS 18001-Управление безопасни и здравословни условия;
- ◆ **ISO 5001/BS EN 16001 -Системи за управление на енергийната ефективност ;**
- ◆ TS 16949- Стандарт за автомобилната индустрия;
- ◆ ISO/IEC 20000-1-Стандарт за ИТ;
- ◆ ISO/IEC 27001-Системи за информационна сигурност;
- ◆ ISO 22000-Системи за управление безопасността на храните;
- ◆ HACCP-НАССР Кодекс Алиментариус
- ◆ IFS-Международен стандарт за храните;
- ◆ И други

Пълна информация за предлаганите от нас обучения можете да намерите на адрес:

<http://www.lrqa.bg/services-we-offer/training/>

- ◆ LRQA е една от малкото сертифициращи организации с пълна акредитация, покриваща България за издаване на одобрения по ISO 14001 и OHSAS 18001.
- ◆ LRQA е първата сертифицираща организация с български одитори по ISO/IEC 20000-1.
- ◆ LRQA е предпочетен от следните световно известни компании:

British Steel, Krupp-Thyssen, Du Pont, Esso, Cannon, Honeywell, Mitsubishi, Philips, Mobil, Kobe Steel, Rolls Royce, ABB, Goodyear, Volvo, Ford, Chrysler, General Motors, British Telecom, Deutsche Telecom, France Telecom, Coca Cola, Interbrew, Mars, Toyota и много други.

Дата	Курс	Цена	Място
01 Септември	Запознаване и интерпретация ISO 9001	150 лв без ДДС	София
26 Септември	Запознаване и интерпретация ISO 27001	150 лв без ДДС	София
27 Септември	Запознаване и интерпретация IFS & BRC	150 лв без ДДС	София
28 Септември	Запознаване и интерпретация ISO 5001:2001/BS EN 16001:2009	150 лв без ДДС	София
29-30 Септември	Вътрешен одитор ISO 9001	380 лв без ДДС	София
11-13 Октомври	Новият мениджър по качество	560 лв без ДДС	София
17-21 Октомври	Водещ одитор ISO 9001	1450 лв без ДДС	Боровец
31-02 Ноември	Вътрешен одитор FSMS	560 лв без ДДС	София
14-15 Ноември	Вътрешен одитор ISO 9001	380 лв без ДДС	София
16-18 Ноември	Вътрешен одитор EMS & OHSAS	560 лв без ДДС	София
22 Ноември	Запознаване и интерпретация ISO 5001:2001/BS EN 16001:2009	150 лв без ДДС	София
24 Ноември	Вътрешен одитор на СУК,Одитори с опит	150 лв без ДДС	София
29 Ноември	Ефективно измерване на работата и управление на риска	150 лв без ДДС	София
01 Декември	Вътрешен одитор на СУК,Одитори с опит	150 лв без ДДС	София
09 Декември	Запознаване и интерпретация IFS & BRC	150 лв без ДДС	София
13 Декември	Вътрешен одитор на СУК,Одитори с опит	150 лв без ДДС	София
14-15 Декември	Вътрешен одитор ISO 9001	380лв без ДДС	София



БАУРЧР—КАКВО СЕ СЛУЧИ?

- Заседание на УС на БАУРЧР
- HR HAPPY HOUR среща



HR HAPPY HOUR среща

с Моника Балаян

21 юли 2011

СМЕХОТЕРАПИЯ



На най-усмихната среща от поредицата HR Happy Hour нашият специален гост Моника Балаян и нейният екип показаха как след един час смях мускулите на корема се стягат, а човек се отпуска и отърсва от ежедневния стрес.



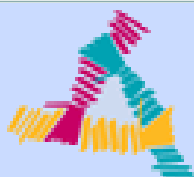
Много игри, забавления и упражнения, много усмивки и настроение—това е равносметката от поредната ни среща.

Не забравяйте да се смеете, за да бъдете здрави, щастливи и красиви, съветва Моника.



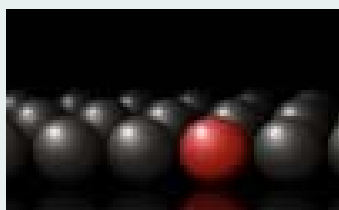
Радост...Щастие...Много, много
смях...Радост...Щастие...Много,много смях :)))

Очакваме ви на новите срещи HR HAPPY HOUR!



European Year of Volunteering 2011

Рубриката се
поддържа от
Фондация
"Помощ за благот-
ворителността в
България"



*Когато организи-
рате и изпълнява-
те доброволческа
програма е много
важно да имате
предвид, че глед-
ните точки на
служителите и
на компанията са
различни.*

Екипът в офиса на БАУРЧР подкрепя годината на доброволчеството и дава личен пример, като се включи в инициативата: **“Дарителство по ведомост”**

Как да организираме успешна програма за ангажиране на служителите в КСО на компанията

Всяко организиране на доброволческа програма, преминава през няколко **основни стъпки**:

- 1. Сверяване на корпоративните приоритети.** Прочетете отново документите, съдържащи мисията, корпоративните ценности и годишните цели на компанията. Определете как доброволческата програма може да подпомогне постигането на фирмените ви цели за КСО или да утвърди организационните ви приоритети.
- 2. Проучване на интересите на служителите.** Тази информация ви е необходима за да постигнете по-голямо ниво на участие и удовлетвореност на служителите. Организирайте си база данни с интересите и уменията на служителите. Проучете опита и изводите от предишни доброволчески инициативи и програми, в които се е включвала компанията. Направете проучване сред служителите.
- 3. Проучване на нуждите на общността, в която компанията оперира.** Проучете местните нужди в областта на образованието, социалните и здравни услуги, градската среда и т.н. Свържете се с местна организация, занимаваща се с доброволни програми, която може да ви помогне в събирането на информация.
- 4. Изработване на структура на програмата.** Когато първоначалните ви проучвания покажат интерес за участие в доброволческа програма, организирайте работен комитет или група от служители, или ползвайте вече създадена такава, ако има в компанията. В България работят и двата. Разработете програмата така, че да срещнете интересите и на двете страни – местната общност и служителите. Уточнете нужните ресурси, финанси, продължителност на програмата, факторите на средата и корпоративната ви практика и култура.
- 5. Разработване писмени корпоративни процедури за доброволчество.** Добре е те да покриват вашите изисквания за здравословни и безопасни условия на труд (доброволен), застраховки, практика при злополуки и т.н.
- 6. Избор на подходящия доброволчески проект, който да съответства на интересите на компанията и на нуждите на общността.** Установете отношения с приемащи институции / организации (дневен център, парк, дом за деца и т.н) или с организация, която ще ви посредничи в тези взаимоотношения. Уверете се, че програмата ви ще има нужните ресурси от пари и хора, време и подкрепа от мениджмънта.

7. Оценяване на програмата. Резултатите от една доброволческа програма е добре да имат връзка с корпоративните приоритети за КСО. Оценяването на резултатите от доброволческата ви програма трябва да се направи внимателно и въз основа на него да се планират следващите програми, което все още е рядка практика в България. Всички заинтересовани в процеса страни трябва да бъдат включени в процеса на оценка, за да сте наясно дали са постигнати резултатите и дали програмата е била изпълнена в съответствие с ценностите ви. *В следващия брой на Информатор ще ви дадем примерна система за оценка на доброволческа програма.*

8. Изразяване на признание към участниците. Изработете сертификати, отбележете постиженията във вътрешните ви публикации или на специално събитие. Наградете човека, който има най-голям принос към успешната реализация на програмата. Това ще ви помогне да поддържате мотивацията и ентузиазма към подобни програми и в бъдеще.

9. Работа с партньори, имащи опит в реализацията и организацията на доброволчески програми. Те могат да ви спестят време за проучване като ви предоставят информация за дейности и нужни ресурси, те могат да ви помогнат в организирането и координирането на програмата, както и в последващите дейности по оценка и признание към участниците.

Планиране и определяне на проект

Планирането и определянето на доброволческия проект е твърде разнообразно във всяка компания. Много фактори влияят на този процес – организационни практики, ограничения от типа заетост на персонала, предишен опит и др. обикновено положителна роля оказват:

- ♦ вътрешните правила и процедури, когато компанията има изработени вече такива.
- ♦ участието на служителите в процеса на избор и планиране на проекта.
- ♦ партньорствата с организации, които се занимават с организиране на доброволци.
- ♦ предварителната яснота за възможността и обема на ресурсите, които компанията може да отдели
- ♦ предварително събрана информация от бенефициентите на вашите програми за техните нужди, правила на работа и изводи от предишен опит

Определяне на координатор, участници и наблюдатели

Важно за всяка програма, свързана с ангажиране на служителите, е да се знае, че винаги има хора, които се включват в организиране на подобни програми доброволно и с желание. Тяхната роля в организирането и координирането на програмата е много по-значима от това на „назначения“ служител. В зависимост от броя на програмите, които имате желание да реализирате и тяхната сложност ще определите и броя на хората, които ще се включат в организирането и координирането им. Уверете се, че за служителите и за мениджърите е ясно кой на кого дава информация и кой за кои задачи отговаря.

В компании с много отдели и дирекции, хоризонталният метод на комуникация е за предпочитане. Координаторите на програмата трябва да са представители от всяко от направленията в организационната структура.

Въпреки казаното до тук, често много доброволчески програми стартират (а понякога и завършват) като извънредни, непланирани събития за компанията, като по този начин няма време за предварителна подготовка на участието на всички в компанията.

Ресурси и финансиране

От самото начало трябва да сте наясно дали и с какви ресурси разполагате и дали те ще са достатъчни за планираните от вас дейности:

Финансови ресурси

- средства за осигуряване на материали за доброволческата работа
- средства за експертна помощ на организациите, които ще ви помагат
- средства за транспорт на доброволците (ако това е необходимо)
- средства за осигуряване на вода и храна (ако това е необходимо)
- средства за изразяване на признание към доброволците – грамоти, събитие,

друго, включително парични дарения към приемащите организации, ако сте планирали такива.

Нефинансови ресурси

- работно време на служителите - доброволци (в какъв обем)
- работно време за проучване и организация – заетост от страна на служители в HR, комуникации, координатори на проекта
- материали, необходими при организацията на програмата комуникации

Признание за доброволците

Успешната доброволческа програма почти винаги включват елемент на изразяване на признание за доброволческите усилия на участниците. Всяка доброволческа програма, в крайна сметка освен, че е полезна за бенефициентите си, е полезна и за имиджа на компанията сред общността. Изразеното от компанията признание допринася за поддържане на мотивацията за участие в подобни програми и в бъдеще.



Тези основни стъпки за организация и изпълнение на доброволчески програми са приложими независимо дали става дума за еднократни активности, или целогодишни проекти.

Признанието може да бъде изразено по много и различни начини

- ◆ сертификати за признателност (можете да ги разработите съвместно с приемащата организация, но е важно и компанията да участва в това)
- ◆ доброволчески значки за участие
- ◆ да номинирате програмите към външни конкурси за доброволчески проекти – спечелената награда дава силна мотивация
- ◆ изразяване на признание от висшия мениджмънт на традиционните събития, които компанията организира за служителите си
- ◆ организиране на специално събитие за доброволците
- ◆ връчване на годишна награда на компанията



РУБРИКА ЗА МОНИТОРИНГ НА БЪЛГАРСКИ И ЧУЖДИ HR СЪБИТИЯ И НОВИНИ

Алианс за благосъстоянието на работното място (Workplace Wellness Alliance)



Алиансът за благосъстоянието на работното място е обединение от компании, които са се ангажирали с каузата да осигуряват комфорта и да подобряват благосъстоянието на работната среда. Алиансът е основан на Световния Икономически форум в Давос, Швейцария през януари 2010 и вече наброява повече от 40 члена.

Първоначално организацията се фокусира върху споделянето на знание и разпространението на употребата на стандартизирани показатели за постигането на глобален стандарт на благосъстояние, който да подобри здравето на населението и продуктивността на работната сила.

Стремежът на консорциума е да стане широко разпознаваем, извеждайки като приоритет подобряването на здравето и продуктивността на хората на работното място в световен мащаб.

За постигането на значителен прогрес в борбата срещу хроничните заболявания, организациите заедно работят в посока идентифициране на основните рискови фактори, създаване на програми за облекчаването и отстраняването им и измерване на постигнатите резултати. Алиансът осигурява структурата и процесите за компаниите да работят и сътрудничат предимно чрез два уеб-базирани ресурса: хранилище/депо на знанието и база данни с показатели. Той предоставя среда за компаниите да сътрудничат и споделят данни за интервенции и резултати, и може би най-важното, да идентифицират най-добри практики, които са доказани, че имат осезаемо въздействие върху здравето на служителите.

Членовете на Алианса имат възможността да си сътрудничат с международни организации като Световната здравна организация и Международната организация на труда, заедно с които развиват и прилагат различни инициативи за промотиране на благосъстояние на работната среда. Те също така имат достъп до подробна база данни с информация за управление на болести, инструменти за оценяване на интервенции за здравето на служителите, мрежа на организациите, считани за лидери в осигуряване и подобряване на благосъстояние на работното място.

Алиансът представлява пробив в битката срещу хроничните болести. Световният обхват на ресурсите отличава Алиансът от други усилия в посока постигане на благосъстояние, повечето от които фокусирани само на ниво компания или регион.

Алиансът за благосъстоянието на работното място не е краткосрочна инициатива. Целта му е да се превърне в световен авторитет в областта на превенцията и управлението на хронични заболявания, поставяйки стандарт за НПО, правителства и частен сектор в борбата срещу един от световните най-обезпокоителни и скъпи проблеми.

С организирането на хаоса, обкръжаващ сложният проблем на световното благосъстояние, Алиансът обещава да достави значително и трайно въздействие.

Използвани източници:

The Boston Consulting Group, <http://www.bcg.com/>

The World Economic Forum, <http://www.weforum.org/>



МЕЖДУНАРОДЕН HR

Най-честата причина за промяна на работата е желанието за по-висока заплата и допълнителни бонуси. Това показва последното проучване на CIPD. Удовлетвореността от работата отстъпва на втора позиция.

Докладът от проучването можете да видите **ТУК**



25 European People Management Conference

28-30.09.2011

Истанбул

За членовете на БАУРЧР предлагаме **30 %**
дискаунт от таксите за регистрация

За да се регистрирате, следвайте следните стъпки:

1. Кликнете на линка:

<https://www.eapm2011.org/RegistrationForm.aspx>

2. Изберете:

PERYÖN Member

3. Направете он-лайн регистрацията си

4. Платете чрез кредитна карта

5. Завършете регистрацията си

ТУК може да получите информация относно възможностите за спонсорство.



БАУРЧР е медиен партньор в организираната от North West Business Group конференция **2nd Mastering HR Summit 2011**.

Отстъпка за членове на БАУРЧР—10 %.

За да използвате отстъпката, при регистрацията в полето за коментари отбележете, че сте член на БАУРЧР.

Повече информация за събитието можете да видите **ТУК**

26th - 27th October 2011
Amsterdam - The Netherlands

2nd Mastering HR Summit 2011

YOUR HR EVENT FOR THIS YEAR
INVEST LESS - LEARN MORE

Driven by increasing recognition of the importance of human capital in today's competitive market, the organisation's expectation of HR is continuously getting higher. The role of HR is evolving from an operational department to a strategic one. HR professionals need to advance their skills and equip the team with new and ever-changing ideas. The **2nd Mastering HR Summit 2011** will bring together top experts from across Europe for a very intensive and interactive meeting. Benefit from the hands-on approach and unique case studies from top players in the industry. This forum sets a platform for practitioners from around the world to discuss and share strategies for their future success.

699€
Valid till 31 July 2011

Who Should Attend:

Managing Directors, Country Managers, General Managers, Vice Presidents, Regional Directors/ Heads, Directors, Department Heads, Managers of:

- Recruitment
- Leadership & Development
- Organisational Development
- People & Development
- Talent Management
- HR
- Group HR
- Global HR
- Strategy
- Learning development
- Compensation & benefits

The event will focus on the most current topics in the HR industry such as;

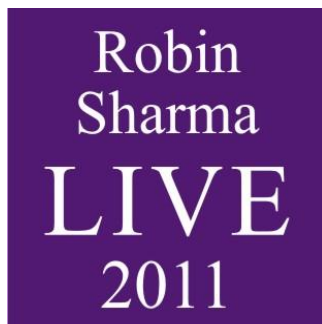
- A Cohesive Approach to Recruiting, Hiring & Accelerating Talent
- Utilizing Social Media to Reach Specific Skill Set Employees
- Evaluating Current Trends In Recruitment & Retention
- How Connecting Performance Management & Talent is going to help you?
- Using Talent Development Programs as a Vehicle For The Corporate Strategy
- Recruiting the Best Talent By Selling More Than Just A Salary – The Role Of Culture
- Effective Remuneration Planning To Succeed In a Tight Labour Market
- Effectively Communicating Remuneration & Benefits To Employees

Silver Sponsor
HULT International Business School
 GET ENGLISH INTO THE WORLD


ПАРТНЬОРСТВА

Робин Шарма

в България!



**21 септември 2011, София, Национален дворец на
културата**

организатор  корпоративен член на асоциацията

БАУРЧР -партньор на събитието

Повече информация за събитието можете да намерите ТУК

За регистрация ТУК

http://www.youtube.com/watch?v=ckEOQKmZPII&feature=player_embedded#at=41

БАУРЧР стана част от Стажантска програма EMPOWER 2011

На 16 март тази година фондация Empower United обяви второто издание на Стажантската си програма за развитие на млади лидери, осъществена с финансовата подкрепа на „Фондация Америка за България“. Днес – четири месеца по-късно, резултатите от нея вече са налице: след внимателен подбор и двуседмично интензивно обучение 40 от най-добрите български студенти карат своя стаж в една от компаниите, партньори по програмата, с идеята там да открият мястото, на което да разгърнат пълния си потенциал. И ако на пръв поглед това звучи лесна за изпълнение задача, истината е, че пътят към осъществяването на стабилна и бизнес ориентирана връзка между младите хора и работодателите съвсем не е леко начинание. Защото отвъд успеха и на тазгодишната, и на миналогодишната стажантска програма всъщност стоят изисквателна селекция на компаниите-партньори, изморителна процедура по подбор на стажантите, осигуряване на подходящи лектори за обучението им и не на последно място – постоянна двустранна комуникация с всички участници в програмата с цел нейното оптимизиране.

За програмата

Фондация Empower United е нестопанска организация, чиято мисия е да създава възможности за българските граждани и компании да реализират пълния си потенциал. Национална стажантска програма за развитие на млади лидери (EMPOWER Intern) се осъществява за втора поредна година с финансовата подкрепа на Фондация "Америка за България" и с партньорството на Job-Tiger и Американския Университет в Благоевград. Програмата е осемседмичен стажантски курс, започващ с интензивно двуседмично обучение по лидерство, в сътрудничество с водещи професионални обучители и изтъкнати практики от всички сектори на икономиката. Следват шест седмици платен стаж в компании-домакини, участници в програмата.

БАУРЧР стана част от Стажантска програма EMPOWER 2011

Като организация, която се стреми да подпомага младите хора по пътя им към професионална реализация, БАУРЧР реши да се включи като партньор във второто издание на Национална стажантска програма EMPOWER. По този начин организацията се опитва да поощри развитието на българските студенти, като им осигури възможност да приложат на практика своите знания и умения под менторството на изявени специалисти. Така след внимателен подбор на кандидатите БАУРЧР избра за свой стажант – **Стела Костадинова**, която вече започна своята шестседмична практическа работа, след като премина през дванайсетдневно интензивно обучение.



Как изглежда процесът в цифри?

**Компаниите—
30**

Позициите—40

Стажантите—341 кандидати

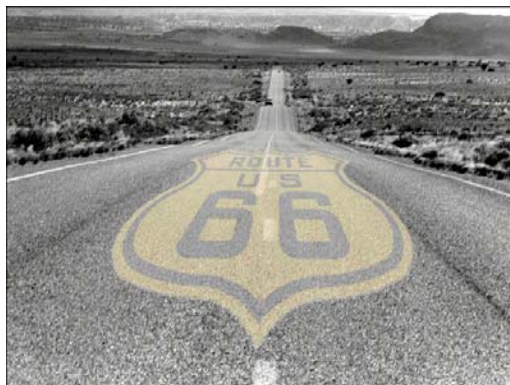
Интервюта—повече от 200

**Лекторите—
15**

**Програмата—
12 интензивни дни**

Времето—8 седмици

ON THE ROAD



Полина Господинова

БАУРЧР

В този брой ще ви разкажем за място, в което са преплетени древни магии и удивителна красота.

Излизаш от с. Крушуна, паркираш и оттук започва разходката в едно от най-красивите кътчета. Тръгваш по пътеката, която те отвежда все по-близо до Крушунския водопад. Не виждаш водата, но звукът се усилва, с всяка крачка все по-ясно се долавя шумът на разбиващата се вода. И най-накрая стигаш до него. Той е красив, величествен, потънал в пяна. Водата пада през няколко тераси, облечени в зелени цветове. Гледката е неземна, усещането — някак странно.

Тръгваш по екопътеката, разглеждаш и другите два водопада, минаваш покрай пещерите, правиш снимки. Спомняш си легендите, които си чувал за мястото и те ти се струват реални. Защото магията на Крушунските водопади е жива пред теб и тя не е в историите за древните монаси и митичните същества, а във водната феерия, зелените багри и всичко, което не се вижда, а само загадъчно се усеща...



КНИЖАРНИЦА



Цена 18.90

Експерт от световна класа в тази област, Сара Максвел споделя своите разсъждения и дълбоко разбиране за това, какво прави една цена справедлива.

Тя предлага книга, пълна с примери за справедливо и несправедливо ценообразуване, и с данни от своите изследвания върху справедливото ценообразуване.

ВИЕ ИМАТЕ БРИЛЯНТНА ИДЕЯ. КАК ДА НАПРАВИТЕ ТАКА, ЧЕ ТЯ ДА СЕ УВЕНЧАЕ С УСПЕХ?

Да проявявате инициатива и да предприемате действия за осъществяването ѝ е изключително важно: така организациите, за които работите, процъфтяват, а това е пътят към по-голямото лично удовлетворение и успеха на собствената



Цена 14.76



В сборника е поместен Законът за защита на конкуренцията, който урежда забраните срещу определени споразумения, решения и съгласувани практики, злоупотребата с монополно или господстващо положение, критериите за концентрация между предприятия и нелоялна конкуренция, производството и правомощията на Комисията за защита на конкуренцията.

Цена 5.31

ИНФОРМАТОР

Контакти:

БАУРЧР /офис/

ул."Княз Борис I" 49, ап.2

София - 1000

Тел. (02)950 10 90 /91

Факс: (02) 950 10 92

e-mail: khristova@bhrmda.bg

Калина Христова

Вижте част от отговорите на нашето LinkedIn предизвикателство:

Try to express your life experience in one WORD!

- ◆ Challenge
- ◆ Balance
- ◆ Jungle
- ◆ Transformation
- ◆ Learning
- ◆ Experience

Всички отговорите до сега можете да видите в профила на БАУРЧР в **LinkedIn**. Дискусията е отворена! Включете се и Вие!

Включете се в он-лайн анкетата на БАУРЧР, свързана с предпочитаните от Вас форми на обучение:

ТУК

Благодарим за отзивчивостта и ангажираността Ви!

Нови членове:

Корпоративни:

Нетера ЕООД; Лице за контакт – Силви Таниелян; Ръководител отдел ЧР и администрация

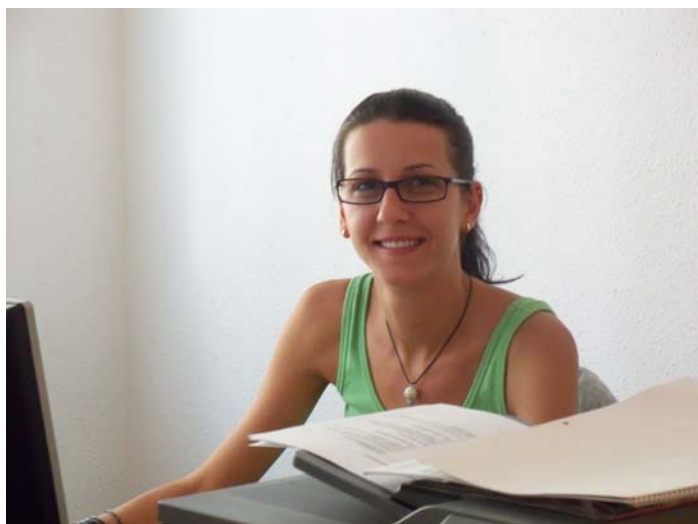
Индивидуални:

Мариана Петрова – Българско училище по политика; Програмен координатор

Мария Атанасова – Телерик АД;

Деница Борисова – Фесто Производство; Ръководител отдел ЧР и правен

Валя Георгиева – Фесто производство; Специалист УРЧР



Теди вече е потопена в работната среда :)

Нашият координатор PR и реклама г-ца Калина Христова вече се подготвя за майчинство. Пожелаваме и да изживее много щастливи мигове на новото поприще :)

Казваме “добре дошла” на нейната заместничка — Теодора Колева.