



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

ИНФОРМАТОР

Май

2011

Здравейте,

Сигурна съм, че с повечето от вас ще се видим след няколко дни в Ривиера по време на майската ни конференция. В този брой ще прочетете малко полезна информация за новите лектори и панели, а също и сервизна такава.

Започваме нова рубрика за дискусии на актуални трудово - правни въпроси, които касаят специалистите по човешки ресурси съвместно с Адвокатско съдружие „Ърнст и Янг“.

Продължаваме с рубриката On The Road, където Миро е новият ни автор.

С пожелание за хубаво време.

Калина Христова

НОВАТА НОРМАЛНОСТ- ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И РЕШЕНИЯ



ХІІ МЕЖДУНАРОДНА
КОНФЕРЕНЦИЯ НА БАУРЧР
12-14 МАЙ
ВАКАЦИОНЕН КЛУБ РИВИЕРА

генерален спонсор основен спонсор



медия партньор



2011 HR ТРЕНИНГ
ПРОГРАМА АКАДЕМИЯ

2011 HR УЧИЛИЩЕ
ПРОГРАМА ЗА МЛАДШИ
СПЕЦИАЛИСТИ

СЪДЪРЖАНИЕ:

Какво предстои.....	2
ХІІ Международна конференция на БАУРЧР.....	2
Нова трудово-правна рубрика..	5
На кафе с Мобилтел.....	10
On the road.....	20
Нови членове.....	24

следвайте ни:





БАУРЧР– КАКВО ПРЕДСТОИ?

- XII Международна конференция на БАУРЧР
- Заседание на УС
- Нови обучения от програма за HR тренинг академия и HR училище
- На кафе с Мобилтел

12-14 май
ваканционен
клуб Ривиера

XII Международна конференция на БАУРЧР **“Новата нормалност - предизвикателства и** **решения”**

Регистрация може
да направите на:

[www.conference-
may-2011.bhrmda.bg](http://www.conference-may-2011.bhrmda.bg)

За въпроси:

02/950 10 90

02/950 10 91

Очакваме ви!

Останаха още няколко дни, които може да използвате и да се запишете за участие в майската конференция на БАУРЧР.

В програмата очаквайте **Ерик Магнусон**, Регионален мениджър ЕМЕА, PEPworldwide, който ще е водещ на уъркшопа /участниците, записали се за него молим да спазват началния час/, а също и **Стийв Кайл**, Изпълнителен директор, Xen-tio; преподавател по практически бизнес в Софийски университет „Св. Климент Охридски“, **Джил Милър**, съветник CIPD и проф. Джеф Хаймън, Университет в Абърдийн, които ще ни дадат различния поглед на хора практикуващи извън България.

Любомир Терзиев, доктор по икономика, Заместник мениджър Човешки ресурси, Близу Медиа енд Броудбанд ЕАД, **Любомира Талева**, Мениджър Човешки Ресурси за България/Мениджър Интегриране на Център Човешки ресурси, Хюлет Пакард България ЕООД, **Марина Банчева**, Ръководител Човешки ресурси и комуникация, Шнайдер Електрик България ЕООД, **Светлана Вълева**, Директор Човешки потенциал и организационна култура, **Зорница Паскалева**, Мениджър Привличане на таланти, **Преслава Димитрова**, Мениджър Развитие на таланти, Екセス Софту-ер АД, **Рада Йосифова**, Ръководител на отдел Човешки ресурси, ПрайсуотърхаусКупърс България, **Деница Христова**, Директор Развитие на човешките ресурси, Е.ОН България ЕАД, **Анета Димитрова**, консултант човешки ресурси, SAP, **Невена Цачева**, Управляващ съдружник, Интернешънъл Хюмън Ресорсиз (IHR), **Розалина Атанасова**, от TNT и **Анита Станоева**, Мениджър човешки ресурси за Словакия, Унгария, Словения, Хърватска и Украйна, Software AG са българските презентатори, които ще споделят своя опит и фирмени практики.

В дискусията как да управляваме звездни екипи участие ще вземе **Румен Луканов**, водещ и продуцент на ТВ предаване.

Поканени сте също на **Парти за добре дошли**, което ще се проведе в красива градина до морето и на **Гала вечеря**, на която ще заблестят бъдещи кино звезди.



ПОЛЕЗНО ИНФО:

- Гостите ще бъдат настанени в 5*-те хотели Ривиера бийч 1 и Ривиера бийч 2, след 12.00 ч.
- На 14 май стаите трябва да се освободят най-късно в 13.00 ч.
- Уъркшопът е с работен език английски, място на провеждане - зала Конферендна в х-л Ривиера бийч 1 /начало 14:00 часа!/
 • Нетуъркинг симулацията при подходящо време е организирана на плажа пред хотел Ривиера бийч 1
- Кафе паузите ще се проведат пред конферендна зала Ривиера в хотел Ривиера бийч 1.
- Обедите, вечерите, включително и гала вечерята ще бъдат в ресторант Ривиера на хотел Ривиера бийч 1
- Партито за добре дошли ще бъде в съседният хотел Империял, в кафе-градина Империял. Разстоянието от хотел Ривиера бийч до хотел Империял е около 3 минути:)
- Паркинга за гостите е безплатен
- Участниците ще заплащат на рецепцията в хотела нощувките си и ще им бъде издавана фактура от хотелите при настаняване

Приключи вторият международен конкурс за ЧР наградата на Европейската асоциация за управление на хора (ЕАРМ).

Вече имаме победител на национално ниво, когото ще обявим по време на конференцията на БАУРЧР 12-14 май в Ривиера.

Напомниме ви, че националният победител ще участва безплатно в европейската конференция, която ЕАРМ и членуващите към нея национални организации ще проведат между 28 и 30 септември в Истанбул, Турция на тема: „Сближаване: Преосмисляне на значението на управлението на хора като катализатор“. Там ще бъде обявен победителят и на европейско ниво.

Уважаеми гости и участници,

В първия ден на XII-тата международна конференция на БАУРЧР имате шанс да блеснете със своя талант в артистичната симулация „Камера-работи!“, организирана от Gea Events.

Предизвикани сте да покажете най-силните си страни и желание за изява в различни роли на актьори, режисьори, оператори и... специалисти по Човешки ресурси. “Камера-работи!” ви дава поле за свободно изразяване на идеи и споделяне на опит, както и средства да общувате с колегите си в нестандартна, извънработна среда. Киното и интерпретирането на актуални теми от новата бизнес реалност имат среща на снимачната площадка.

По време на Гала вечерята на следващия ден ще присъствате на официалната церемония по връчване на специално учредени награди „Златна ябълка” в различни категории.

Общувайте и станете новите звезди в гилдията на специалистите по Човешки ресурси!

Началото, когато всички екипи ще получат камера и инструкции е в зала “Конферентна”, х-л “Ривиера бийч1” от 17:30 часа, след което групите ще се разпределят по “снимачните площадки”.

Включете се и вие!



Успехът има една посока
Напред.

jobs.bg

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“.

Адвокатско съдружие „Ърнст и Янг“ е част от глобалната мрежа на Ърнст и Янг.

Съдружието предоставя правни консултации по три основни направления- трудово право, корпоративно право и транзакции. Трудово-правното направление е едно от най-развитите, като това, което отличава работата му е екипът от утвърдени професионалисти, които работят активно за разрешаване на предизвикателствата пред своите клиенти.



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

Tanya.Stivasareva@bg.ey.com

“Узаконяване” на договорите за наем на персонал

Отдаването на персонал под наем е най-бързо развиващата се форма на нетипична трудова заетост в Европа през последните двадесет години. Договорите за наем на персонал, макар и все още неуредени законодателно в България, не са непознати на нашата трудова действителност. През последните години услугата „наем на персонал“ започна да се предоставя и у нас от специализирани агенции, предоставящи услуги по подбор на персонал.

Пренаемането на служители в Европа

В по-старите държави-членки на Европейския съюз (Белгия, Холандия, Франция, Обединеното Кралство, Германия и Франция) отдаването на персонал под наем датира от 60-те – 70-те години на XX век. Към днешна дата почти всички държави-членки имат в националното си законодателство правила за отдаването на персонал под наем и за дейността на агенциите за временна заетост. До края на 2011г., когато изтича срока за имплементиране на Директива 2008/104/ЕО относно работа чрез агенции за временна заетост, България също следва да въведе правила за работата на агенциите за временна заетост и отдаването на персонал под наем.

През април 2011г. Министерството на труда и социалната политика обяви, че сформира експертна група със задача да подготви законовите текстове, които ще „узаконят“ наема на персонал и агенциите за временна заетост. Българските нормативни изисквания в тази сфера следва да бъдат съобразени както с Директива 2008/104/ЕО на Европейския съюз, така и с Конвенция № 181 относно частните агенции по труда, 1997г. на Международната организация на труда. Тези два документа въвеждат основните принципи за работа на агенциите за временна заетост и защита правата на работниците.

Наемане на персонал – отношение между три страни

В наема на персонал участват три страни – служител, агенция за временна заетост и компанията, ползваща работната сила.

Служителят предоставя работната си сила на ползващата компания, но е в трудов договор и получава заплатата си от агенцията за временна заетост. Ползващата компания възлага пряко работа на служителя и директно упражнява ръководство и контрол.

Агенцията за временна заетост е формалният работодател на служителя, плаща работната му заплата, удържа и внася данъци и осигуровки, има всички задължения на работодател по Кодекса на труда.

Ползващата компания от своя страна не е в договорни отношения със служителя, а с агенцията за временна заетост. Те сключват договор за наем на персонал, според който агенцията предоставя на компанията за определено време определен брой хора, подбрани специално по поръчка на компанията или вече наети и работещи към агенцията. За услугата, че ще ползва временно предоставения под наем персонал, ползващата компания плаща възнаграждение на агенцията.

Ползи за компаниите, ползващи работници под наем

Лизинга на персонал осигурява на ползващата компания гъвкавост по отношение на броя на персонала, което ѝ позволява да се справи безпроблемно с променливите обеми на работа. Агенциите за временна заетост поемат тежестта по подбор на служителите и администриране на трудовите правоотношения. Те освобождават ползващите дружества от задълженията по сключване и прекратяване на трудови договори, плащане заплати, данъци и осигуровки и изпълняване на всички други задължения на работодател по КТ.

В някои случаи предоставянето на персонал се използва и между свързани компании за избягване на данъчни рискове при структуриране на трансгранични ангажименти. Например, когато компания майка предоставя свои служители на дъщерно дружество, това няма да доведе до облагането и с български корпоративен данък и евентуална регистрация по ДДС, какъвто би бил случая, ако има договор за услуги.

Очаквания за промените в Кодекс на труда

-За да бъдат съобразени с международните ангажименти, поети от България, новите законови разпоредби следва да въведат следните основни принципи:

-Задължение за равно третиране на служителите, наети чрез агенция за временна заетост и служителите в трудово правоотношение с ползващата компания, относно основните условия на труд и заетост.

-Забрана за агенциите за временна заетост да събират от служителите такси или каквито и да е плащания.

Недействителност на клаузи, забраняващи сключване на трудов договор между ползващата компания и служителя след приключване на назначението на служителя.

-Задължение на агенциите за временна заетост за осигуряване на пренаетите служители на достъп до обучения (дори в периодите между назначенията).

-Задължение на ползващата компанията за предоставяне на информация на пренаетите служители за свободните работни места в дружеството, за да им се гарантира равна възможност за намиране на постоянна работа в тази компания.



Таня Стивасарева е старши адвокат в Адвокатско съдружие „Ърнст и Янг“ в България.

Завършила е право в Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ и има магистратура по международно и европейско право от Universiteit van Amsterdam, Амстердам, Холандия със специализация по бизнес право. Таня е специалист в областта на трудовото право и консултира клиенти по широк обхват от корпоративни въпроси. Автор е на публикации за свободното движение на хора в рамките на Европейската общност и възрастовата дискриминация в трудовите отношения в България.

Трудовоправни аспекти на договора за наем на персонал

Важно е договърът за наем на персонал да бъде прецизно разписан, така че да уреди всички аспекти на сложното правоотношение по отдаване на работник под наем.

Предвид липсата на правна рамка, в интерес на страните е, за да си осигурят сигурност, да положат усилия и да уредят множеството въпроси, които могат да възникнат по повод лизинга на персонал. Такива въпроси са:

-Уговарянето в трудовия договор със служителя на работно време, съобразено с нуждите на ползващата компания. Уговаряне на приемлив за ползващата компания брой дни платен годишен отпуск. Определяне на желан от ползващата компания изпитателен срок. Участие на ползващата компания при определяне съдържанието на дължостната характеристика на служителя.

-Уговарянето кой ще изпълнява работодателските задължения по включване в графика за ползване на платен годишен отпуск, осигуряване на ползването, отлагане на ползването и разрешаване на ползването.

-Решение как да се разпределят функциите по упражняване на дисциплинарната власт по отношение на пренаетия служител. Всяко дисциплинарно наказание следва да бъде мотивирано. Аргументацията може да бъде подготвена от ползващата компания тъй като нейните служители са били свидетели на нарушението, но заповедта следва да се издаде от формалния работодател - агенцията. Агенцията поема известен риск в случая на дисциплинарно уволнение, ако служителят заведе дело и установи незаконно уволнение, да бъде възстановен на работа в агенцията.

-При наличие на действащ колективен трудов договор, страните трябва да обсъдят въпроса дали той ще се прилага за служителя, който формално не е в трудово правоотношение с това предприятие.

-Препоръчително е отговорностите по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд да бъдат ясно разпределени между агенцията и ползващата компания. Закона за здравословни и безопасно условия на труд дава известни насоки, но всички практически въпроси, като инструктажи, медицински прегледи и др. следва да бъдат ясно разпределени.

-Агенцията и ползващото предприятие следва изрично да уговорят условията, при които ползващата компания ще може предсрочно да „върне“ служителя на агенцията (срещу евентуално плащане на обезщетение).

-Взаимно съдействие в случай на проверка от инспекция по труда.

Това е само примерно изброяване на въпросите, които, според нас, страните по договора за наем на персонал е важно да уредят, за да създадат една стабилна и предвидима правна връзка помежду си. Всеки отделен случай, разбира се, има своите специфики и може да наложи включването на най-разнообразни договорни клаузи. Законът позволява на страните да се споразумеят за всичко, което не е уредено от задължителни законови разпоредби. А какви ще са законовите разпоредби и как точно ще лобират в полза на своите интереси агенциите за временна заетост, предстои да видим.

Големите промени започват с малки стъпки.

Рециклирай стария си телефон и запази ценни природни ресурси.

Благодарение на програмата на GLOBUL за рециклиране на мобилни телефони ти и хиляди други българи можете да постигнете много за опазването на природата. Посети магазин от търговската мрежа на GLOBUL или GERMANOS и върни стария си телефон. Така ще си сигурен, че ценните материали, вложени в него, ще бъдат рециклирани или използвани отново.

Научи повече за GLOBUL Green на www.globulgreen.bg

Предстоящи обучения

Благодарим за подкрепата на:



*Снимки от училище за
HR специалисти*

*Обучение Администри-
ране на персонала, Рей-
вън Консултинг Груп,
28-29 април*



2011 HR УЧИЛИЩЕ
ПРОГРАМА ЗА МЛАДШИ
СПЕЦИАЛИСТИ

I СЕМЕСТЪР

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ
ПРИДОБИВКИ

«»» Консултим Хюман Кепитъл България

30-31
МАЙ

НАБИРАНЕ И ПОДБОР

«»» Агеко България

02-03
ЮНИ

2011 HR ТРЕНИНГ
ПРОГРАМА АКАДЕМИЯ

ИЗГРАЖДАНЕ НА НАПРЕДНИЧАВИ ЛИДЕРСКИ ЕКИПИ,
КОИТО ДА ВОДЯТ ОРГАНИЗАЦИЯТА КЪМ УСТОЙЧИВИ
РЕЗУЛТАТИ ПРИ НЕСИГУРНОСТ
И ПАЗАРНИ ПРОМЕНИ

«»» ДриймърсДу

19-20
МАЙ

ПЪТЯТ НА ПРОМЯНАТА И КУЛТУРНАТА
ТРАНСФОРМАЦИЯ

«»» КПМГ Агвайзърс

10
ЮНИ

“НА КАФЕ С Мобилтел”

На 27 май ще се проведе втората ни среща за годината.

Мобилтел ще разкажат повече за своя опит във „Фирменото доброволчество, като форма на тиймбилдинг „ и „Единен стандарт за търговско обучение в Мобилтел”.

Каним ви на чаша ароматно кафе в Best Western Premier THRACIA hotel, зала “Тракия”, ул. “Солунска”, № 30 от 9.30 до 12.00 часа.

През 2011 предстоят още 2 срещи “На кафе с...”:

- През септември 2011 г. Белла - „Белла академия за продажби“.
- Октомври 2011 г. VIVACOM - „Въвеждане на единна система на възнаграждение в зависимост от представянето“.

Очаквайте повече информация за датите и мястото на провеждането им.

Оставяме графика отворен за всички, които желаят да се включат в програмата на „На кафе с ...“ и да представят добри практики или проекти от своята организация“.

Очакваме ви!



И през тази година продължаваме традиционните срещи в познатият ви вече формат

“На кафе с ...”.

Целта ни е всеки път да ви срещаме с представители на различни фирми и организации в България. Присъстващите ще се запознаят с добри фирмени практики, ще участват в дискусия с хора с богат професионален опит, както и ще получат информация от “извора” по актуални теми.

Записвания за участие:

попълнете

**регистрационната
форма **ТУК****



НЛП МРЕЖА

На 27-ми април се проведе първата, учредителна среща на новостартиралата НЛП мрежа в рамките на БАУРЧР.

Присъстващите представиха очакванията си, обсъдиха се различни аспекти, в които НЛП може да бъде полезно за ЧР практиката.

Ето какво каза инициаторът на Мрежа НЛП към БАУРЧР – Ангел Лазаров, Основател на Институт по НЛП:

Ангел Лазаров, Основател на Институт по НЛП:

Мисля, че поставихме добро начало и бързо ще увеличим броя на членовете на Мрежа НЛП. Основната ни идея е заедно да намерим още една гледна точка върху проблемите решавани ежедневно от специалистите по ЧР, чрез методите на НЛП. За мен е много радостно, че още на втората ни среща ще можем да дискутираме възможни решения на реален казус от практиката на един от нашите членове, възникнал във връзка с реструктуриране на персонала.

12

БАУРЧР—КАКВО СЕ СЛУЧИ?

- Заседание на УС на БАУРЧР
- На кафе с Аурубис
- HR HAPPY HOUR среща
- НЛП мрежа

“НА КАФЕ С АУРУБИС АД”

На 8 април в Best Western Premier THRACIA hotel, се проведе първата среща за тази година. Интересът беше значителен и екипът ни отчете едно успешно събитие.

Ирена Бояджиева, Ръководител Обучение и развитие разказа за „Програма за развитие на лидерите в техническа дирекция на Аурубис АД“.

Тя сподели, че през м. март 2010 г. в Техническа дирекция, второто по-големина направление в компанията, се е състояла голяма организационна промяна. В резултат на нея са се променили ролите и отговорностите на 18 ключови мениджъри.

Основната цел на проекта е била да подкрепи развитието на тези мениджъри, така че тази промяна да бъде успешна. “Изключително важно е когато казваш нещо и заставаш зад него, то да се случва. тогава хората разбират, че няма скрити неща. Важно е да си честен, а това е предпоставка за успех.” - каза в заключение Ирена.



**Лойдс Регистър –
история, която продължава и днес**

Лойдс Регистър е една история на международен успех. Работещи в 238 офиса в 227 държави, над 8000 мъже и жени от над 90 националности обслужват повече от 50 000 клиенти. Те инспектират кораби, офшорни платформи и рафинерии, проверяват железопътни мрежи и сертифицират производствени предприятия.

Историята започва в далечната 1760 г. По това време платноходния кораб е най-надеждния и бърз транспорт, парната машина още не е разгърнала пълния си потенциал, а широкото използване на петрол и газ тепърва предстои. През тази година, в кафенето на Лойд в Лондон, започва дейността си Обществото на Корабия регистър - издава Регистър с данни за качеството на корабите, в помощ на търговците и застрахователите.

Дати и факти:

- 1768г. - установява се обозначението "a1" за кораб от най-висок клас;
- 1799-1833 - поради спорове за системата на класификация се създава втори регистър;
- 1834 г. - двете дружества се обединяват в *Lloyd's Register of British and Foreign Shipping*, който публикува подробни „Правила за класификация на кораби“;
- 1818 г. - дружеството класифицира първия си параход "Woodford";
- 1837 г. - дружеството класифицира първия си железен кораб "Sirius";
- 1853 г. - с малтийски кръст „✠“ започват да се обозначават кораби, построени изцяло под надзора на Лойдс Регистър;
- 1867 г. - дружеството класифицира първия си стоманен кораб „Annie“;
- 80-те години на XIX в. - почти половината от корабите по света са класифицирани от Лойдс Регистър;
- 1911 г. - първи не-морски дейности - инспекция на наземни хладилни складове;
- 1914 г. - името на организацията се променя на *Lloyd's Register of Shipping*;
- 1956г. - инспекция на Калдър Хол, първата в света атомна електроцентрала за производство на електроенергия в промишлен мащаб.
- 70-те години на XX в. - Лойдс Регистър участва в началото на разработването на залежите от нефт и газ в Северно море;



- 1985 г. - създава се Lloyd's Register Quality Assurance Ltd (LRQA), първата сертификационна организация, акредитирана от UKAS.

Лойдс Регистър отбелязва 250 години от създаването си като група, обединена около една основна цел: повишаване на безопасността на живота и имуществото по море, суша и във въздуха. Макар че дължи много на миналото си, всяко следващо поколение води Лойдс Регистър напред и надгражда върху установените ценности. Организацията продължава да се трансформира и да служи на нуждите на клиента, оставайки конкурентоспособна в условията на бързо променящия се свят.

На 26 април се проведе HR HAPPY HOUR среща с професор Цветан Давидков

Проф. Давидков е експерт в областта. Автор е на обширно изследване върху същността на предприемачите в България в периода 1991 – 2004 г, книгата “Ценности на забогатяване”, както и на редица разработки по проблема. Преподавател е в Стопанския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“.

На срещата г-н Давидков разказа повече за предприемачеството и как то се вписва в сферата на управление на човешките ресурси. Интересуваше се от мнението на специалистите как те виждат предприемачеството и успя да провокира дискусия на тази тема.



Поради натоварената програма през месец май няма да има HR HAPPY HOUR.

Обещаваме да продължим през юни с нови и предизвикателни идеи.

А до тогава, следете останалите ни събития.

На 14 април се проведе среща на Регионален клуб Варна

Maximum Performance: Enhancing People`s Effectiveness in Times of Crisis

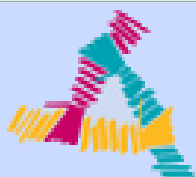
Лектор - Dr. Alexandros Psychogios

Срещата се организира със съдействието на
The University of Sheffield





European Year of Volunteering 2011



**Рубриката се
поддържа от
Фондация
"Помощ за
благотворител-
ността в Бълга-
рия"**

Екипът в офиса на БАУРЧР подкрепя годината на доброволчеството и дава личен пример, като се включи в инициативата:

“Дарителство по ведомост”

България след световната финансова криза: бум на фирменото доброволчество

Според проучване от 2008г. сред 90 000 служители по цял свят, 71% от хората не са били напълно ангажирани в работата си и са били по-склонни да получават, отколкото да дават от себе си на работното място. Какво се е случило няколко години по-късно: всяко работно място е по-ценно от преди и всеки се стреми да запази работата си като влага повече време и усилия. Достатъчно ли е това, за да можем да си отдъхнем? Напрежението и несигурността не правят служителите по-ангажирани и на компаниите ще е необходимо нещо повече, за да могат да разчитат на служителите си в периода на излизане от кризата. Нещо повече: при намалените бюджети за инвестиции в общността, доброволният труд добавя безценни допълнителни ресурси към фирмените средства, отделени за подпомагане на обществено-значими каузи.

Все повече компании, както по света, така и в България, се обръщат към фирменото доброволчество за да реализират своите дългосрочни бизнес-цели и за да ангажират служителите в подкрепа на местните общности. В крайна сметка, това носи ползи за всички: за компанията – лоялни и заинтересовани служители, за неправителствените организации – подкрепа и допълнителни ресурси, за самите служители – нови умения, контакти и опит. Не на последно място, фирменото доброволчество допринася за изграждането на по-добра фирмена репутация – в крайна сметка, много от бъдещите служители, клиенти и потенциални партньори отдавна вече не се информират за компаниите само от техните официални корпоративни уеб-сайтове, а от коментари, лични разговори и от социалните медии.

Защо фирмено доброволчество? Нарастващият интерес към този вид дейности провокира и още въпроси: какви са рисковете, има ли наистина полза за общността и как да направим доброволческите дейности ефективни... Вече можем да кажем с гордост, че в България компании и неправителствените организации не само могат да работят заедно за обща кауза, но и да изглаждат равностойни партньорства, така че да съгласуват максимално своите потребности и желаните резултати. По този начин и доброволците могат да се възползват от всички предимства на този вид труд – те придобиват нови умения, нови познания, нов поглед върху каузата, която първоначално е привлякла вниманието им, увереност и самочувствие на отговорни граждани и всичко това – с подкрепата и насърчението на своя работодател.

Как да бъдем максимално ефективни? Няколко съвета за още по-успешна доброволческа програма:

Времето – трябва да знаете, че доброволческите дейности изискват от Ваша страна първоначална инвестиция на време за проучване и планиране. Тази стъпка няма как да бъде избегната и не може да разчитате само на партньорите – ако не участвате активно още в началото, няма да получите желаните резултати

Подходящите партньори – трябва да откриете и привлечете партньори, които познават добре проблемите в общността и могат да Ви помогнат да планирате добре доброволческите дейности, така че доброволците да са доволни от свършената работа

Организацията - важно е да планирате доброволческите дейности заедно с партньорските организации още от самото начало, така че да отговарят напълно на фирмените ценности и политика, но и на реалните нужди на местната общност

Ясно разпределените роли – ще Ви бъде необходим координатор, както от Ваша страна, така и от страна на Вашите партньори или каузи – иначе комуникацията ще бъде затруднена. Добре е да потърсите вътре в компанията човека, който най-добре ще изпълнява ролята на „посланик“ на добрата кауза, за да не се чувстват служителите задължени да участват, а да бъдат привлечени от ентузиазма на техните собствени колеги

Точните инструкции – ще бъде необходимо да осигурите за доброволците ясни инструкции, указания и – ако е необходимо – обучение – за да сте сигурни, че те ще се чувстват комфортно и ще могат да се справят с поставените им задачи

Точните задачи – постарайте се да намерите творчески, интересни и смислени, но най-вече постижими задачи за доброволците, така че те да се чувстват наистина полезни

- Заслужените награди – не бива да забравяте да стимулирате и награждаване хората за добре свършената работа

Как можем да си обясним факта, че финансовите резултати на компаниите се подобряват когато дадем възможност на служителите да отделят време за доброволчески труд? Няма точна рецепта за това коя програма ще бъде успешна, но очевидно хората харесват разнообразието, усвояват безпроблемно нови умения и са склонни да дават повече от себе си, когато работят за добри каузи.



МЕЖДУНАРОДЕН HR

25 European People Management Conference 28-30.09.2011

Истанбул

**За членовете на
БАУРЧР предлага
30 % дисконт
от таксите
за регистрация**

Очаквайте много
скоро инфо как да
се възползвате от
тази отстъпка

ТУК може да получите
инфо относно
възможностите за
спонсорство.

Пенсиите замразени за 2011

Изследване на Холандската централна банка (DNB) посочи, че 25те най-големи пенсионни фондове планират да замразят плащанията към бенефициентите тази година. Обикновено плащанията са индексирани в съответствие със заплатата и промените в потребителските цени, но фондовете са готови да правят регулации с цел да запазят „нивото на покритие“ (CR). Въпреки, че факторите за индексация бяха +0.4 процента през 2010, CR е спаднал от 109 процента на 107 процента.

Мъжете все още се разглеждат като доминиращи в бизнеса

Деветдесет и три процента от жените на лидерски позиции вярват, че мъжете все още имат повече влияние във вземането на решения в Белгийските бизнес организации. Проучване на хедхънтърската компания Heidrick and Struggles разкри, че само 19 процента от жените на високи длъжности вярват, че на жените се предоставят равни бизнес възможности в сравнение с мъжете. Освен това 70 процента са заявили, че им се плаща по-малко от колкото на техните колеги от мъжки пол на съответните позиции.

Безработицата в Европа под 10%

Безработицата в 17 европейски страни падна под 10 на сто през февруари 2011 година. Броят на хората без работа е намалял с 77 000 спрямо предходния месец - под процент до 9.9%, най-ниското от декември 2009 година.

Устойчивите неравенства

Нови данни, публикувани от Европейския институт за равенство между половете показват, че въпреки последните опити за затваряне на пропастта между половете в Европа, жените печелят средно с 2 евро за час по-малко от мъжете, а работят 13 часа повече на седмица от дома. Освен това, трудовата заетост сред жените остава 12% по-ниска от тази сред мъжете.

Подкрепа за нов паспорт от умения

Европейския парламент подкрепи серия предложения които целят да съживят Единния пазар – включително повишената мобилност за служители чрез по ясно разпознаване на професионални квалификации. CV-то на Europass оперира от няколко години. Разширение на тази концепция е Европейски паспорт на уменията за подпомагане на служителите да регистрират международно признати умения по прозрачен и сравним начин. това ще гарантира, че след като едно лице е придобило своите професионални квалификации в една държава-членка, то има по-лесен начин да получи достъп до същата професия в друга държава-членка.

Известни са 12-те стипендианти на Cotrugli Business School за 2011 г., проект където партньор е и БАУРЧР.

За пета поредна година десетки млади хора с амбиции в мениджмънта се състезаваха за 12-те стипендии на Cotrugli Business School (CBS) и "Кариери". Шестима от тях получават финансиране за участие в EMBA обучението на CBS, а останалите шест - за MBA програмата на бизнес училището.

2011 С ПЛАН ЗА БЪДЕЩЕТО



БИЗНЕСЪТ

„Челопеч Майнинг“ ЕАД добива и преработва медно-златни руди от находище „Челопеч“ - едно от най-големите подземни находища в Европа.

Собственик на дружеството от 2003 г. е канадската компания „Дънди Прешъс Металс“ Инк. - международна компания с широк инвестиционен портфейл. За периода 2004–2009 г. стойността на инвестираните средства в рудник „Челопеч“ надминава 300 млн. щатски долара.

Челопеч Майнинг е една от иновативните, добре управлявани и финансово стабилни компании в България. Приоритет в дейността са грижата за хората и околната среда. Осигуряването на безопасност при работа и въвеждането на нови технологии във всички сфери на производството поставят дружеството сред най-отговорните компании в световен мащаб.

ПРОЕКТИ

Плановите за развитие на Челопеч Майнинг предвиждат повишаване добива на руда до 2 млн. тона годишно. За изпълнението на тази стратегия в периода 2003–2007 г. бе прокарана наклонена изработка „Надежда“ (подземен обслужващ тунел), с което се осигури по-безопасен достъп на персонал и оборудване до работните места, по-добра вентилация в рудника и по-ефективен извоз на рудата до повърхността. За осигуряване стабилност на скалния масив и с цел повишаване ефективността на добива, през 2005 г. системата на добив с под-етажно обрушаване беше сменена с камерна система на добив със запълнение.

През 2010 г. започна прокаране на втора наклонена изработка - „Вяра“. В експлоатация се въвеждат и нови машини и технологии. Активно се работи за повишаване ефективността на работа и чрез реинженеринг и интегриране на работни процеси.

Модернизира се и обогатителната фабрика на дружеството. Извършват се подобрения във всички етапи на преработката на руда – смилане, флотация, сгъстяване, филтрация и депониране на отпадъка.

СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

Челопеч Майнинг осъществява мащабната си инвестиционна програма в съответствие със законовите изисквания и корпоративната политика за опазване на околната среда и устойчиво развитие. Дружеството осигурява финансови средства за екологични инициативи с местните общини, за изграждане и подобряване на инфраструктурата, за културни, социални и образователни дейности. През 2010 година Челопеч Майнинг получи Националната награда на Българска минно-геоложка камара за социално отговорна компания в миннодобивната индустрия.

ГРИЖА ЗА ОКОЛНАТА СРЕДА

В периода 2004–2009 г. бе реализиран голям проект за рекултивация на площи, нарушени от минала дейност. Извършена бе техническа и биологична рекултивация на над 100 дка терени, включително и в държавен горски фонд.

Дружеството осъществява и разгърната мониторингова програма, която включва наблюдение на атмосферния въздух, източниците на прахо-газови емисии от производствената дейност, шум и взриво-сеизмично въздействие, води, почви, отпадъци и др.

КОМПАНИЯТА КАТО РАБОТОДАТЕЛ

Челопеч Майнинг е място за хората, които обичат, търсят и приемат професионални предизвикателства, мислят в дългосрочен план за себе си и околната среда, могат да се отдават на работата си, но и ценят времето прекарано сред приятели.

В компанията работят над 970 служители, български и чуждестранни специалисти, с разнообразен опит, образование и квалификация. Политиката на дружеството е да стимулира развитието на знанията и уменията на служителите си, техните амбиции, мотивация и ангажираност чрез създаване на възможности за професионално доказване и израстване, обмяна на международен опит и know-how и предоставяне на конкурентни финансови и нематериални придобивки.

В рудодобива се използват 3D моделиращи програми и продукти за минно планиране, скална механика, вентилация и др. Специалистите в оперативните отдели придобиват и развиват уникални умения, широко приложими по света. Модернизирането на рудопреработката поставя нови предизвикателства за подобряване ефективността на процесите по извличане на метали.

Възможността за оперативните и административните отдели да въвеждат и адаптират световни практики изисква креативност и много професионална амбиция, които са в основата на идентичността на дружеството като модел в индустрията.

Новите проекти, по които дружеството работи усилено, отварят възможности за професионалисти с разнообразен опит и специалности - инженерни, икономически и хуманитарни.





От гледна точка на финансовата привлекателност и бизнес средата България има добри позиции в сферата на аутсорсинга, но развитието на качеството на работната сила е в застой.

Аутсорсинг бизнесът може да се превърне в един от важните двигатели на икономически растеж в България.

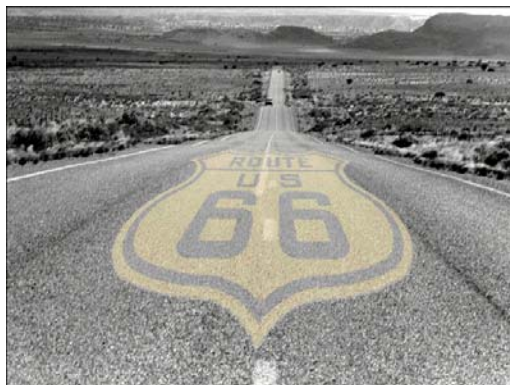
Развитието на аутсорсинга е заложено в проекта за нова икономическа стратегия на страната, която ще бъде представена до две-три седмици. Това каза зам.-министърът на икономиката Евгени Ангелов при откриването на конференцията "Аутсорсинг 2011 – Посоки на развитие, ползи и рискове", организирана от в.„Пари”. По време на конференцията бяха представени резултатите от проучванията на А.Т.Kearney и SeeNews за аутсорсинг пазара в региона и в частност в България. България запазва конкурентните си предимства пред

държавите от ЦИЕ и Азия, но губи позициите си пред балтийските държави, показва анализът на международната консултантска компания А.Т.Kearney за 2011 г. Европейски компании, които аутсорсват в държави от Северна Африка обмислят да се пренасочат към пазари с по-нисък риск в Източна Европа.

Основните конкурентни предимства на България в сферата на аутсорсинга са свързани с политическата стабилност, членството в Европейския съюз, близостта до държави от Европа, данъчното облагане.

„От гледна точка на финансовата привлекателност и бизнес средата България има добри позиции в сферата на аутсорсинга. Единственото, което е в застой, е развитието на качеството на работната сила”, констатира Петър Бришимов от А.Т. Kearney. Водещи аутсорсинг компании, представители на бизнеса и консултанти се обединиха около позицията, че най-големите предизвикателства пред аутсорсинг бизнеса в България са свързани с намирането на квалифицирани кадри, постигането на растеж и диверсифицирането на услуги и клиенти. Основен ключов момент е да се разработи държавна програма за развитие на аутсорсинга, включително и в сферата на образованието, която да е част от национална стратегия. Представителите на сектора на аутсорсинг услуги настояха бъдещите мерки, предприети от държавата, да включват данъчни облекчения, опростяване на разходите за осигуровки или предоставяне на държавни субсидии за наем на офиси в градове извън столицата, провеждане на образователна реформа, така че кадрите да са по-пазарно ориентирани. Мениджърите разчитат на държавата и за да получават повече работни ангажименти от нейните структури. Те посочват, че в други страни, като САЩ и Холандия именно държавата е най-големият възложител на аутсорсинг бизнеса. У нас публичният сектор има дял от около 6% в поръчките на аутсорсинговите компании според проучването на SeeNews. „Клиенти и компании в България подхождат все още прекалено плахо и предпазливо към възможността да аутсорсват конкретни елементи от работата си, които не са първостепенна част на основния им предмет на дейност. Очакванията на представителите на бизнеса за бъдещето на аутсорсинга в България са за поява на нови аутсорсинг локации извън София и по-голяма специализация на аутсорсинг компаниите. Доверие и сигурност в отношенията между клиентите и аутсорсинг компаниите ще се превърнат в едни от най-важните фактори за оцеляването на компаниите в индустрията.

ON THE ROAD



Миро Нанков

www.adventureclub.bg

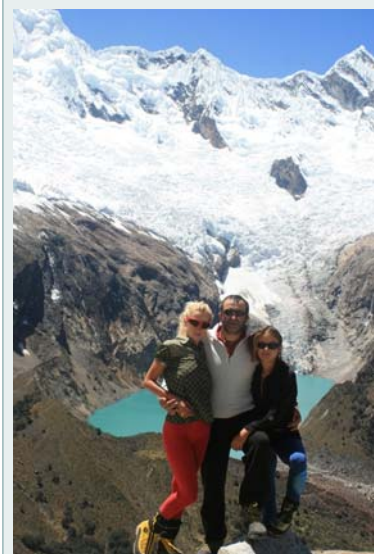
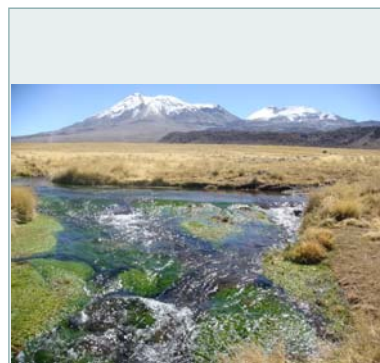
Скъпи приятели, пътешественици!

Този път няма да ви говоря за самолетни полети, автобуси и джипове, хотели-закуски и други подобни туристически простотии, а ще ви разкажа една приказка – приказката за Красавиците и Звярът.

Имало едно време един Звяр, той много обичал да обикаля по света и да търси красивото – реки, морета и коралови острови; джунгли и водопади, древни паметници на отдавна изчезнали народи; други себеподобни животни, населяващи горите и степите...Но най-много обичал да търси красивите планини и снежните върхове – колкото по-високи и трудни, толкова по-интересни. Само дете не обичал много - много да ходи по градовете /особено големите/, пълни с тълпи хора, пушеци и смрад...

И така, година след година скитане по белия свят, докато не дошло време за най - красивата планина – CORDILLERA BLANCA и казвали, и най-красивия, най-личния връх не само в таз планина, ами и на Земята – ALPAMAYO...И като става въпрос за красив връх за изкачване, се намерили и две красавици, които да придружат самотния Звяр в търсенето на съвършенството. Тръгнали тримата, на другия край на света, през девет морета в десето, през четири планини в петата.

И тръгнали те, придружени от много местни хора, все нагоре и нагоре по Белите Кордилери, сред невиджана хубост, създадена от природата...Красавиците били много щастливи – те за пръв път отивали толкова нависоко и красиво място, те изпълнявали всички желания и прищевки на капризния Звяр, който се бил разположил нашироко в свое самостоятелно леговище, което хората наричали палатка.





На 4330 метра те имали най-невероятната гледка – от едната страна бил Алпамайо – тяхната цел, а от другата страна отсреща в долината – Artesonraju, друг красавец, който онези смешни хора, наречени американци от Холивуд, избрали за емблема на една от своите кинокомпании. И тръгнали те тримата, придружени от още толкова помощници, към последното си леговище – на 5550 метра...Току под снежноледения купол на Алпамайо...Тук те трябвало да прекарат последната нощ, или само половината, за да тръгнат малко след полунощ – времето на върколаците. Луната – и тя се била покрила тази нощ. Да, но не им било писано на троицата плюс двамата водачи, да опитат върха...Едната красавица се почувствала зле и Звярът, нищо че е страшен и зъл, взел решение да слизат надолу троицата, вместо да се разделят – едни нагоре, други надолу...И за чест на тази красавица – и тя самата предложила – ами останете още един ден и опитайте пак. Но Звярът си казал, ами що е време – все е пред нас! На другата сутрин всички слезли живи и здрави в ниското, и Алпамайо се покрил с облаци, сякаш им казал – не стана тази година, но аз съм тук и ви чакам. А там, в ниското, имало чудно красиво езеро, на 4500 метра, като планинска сълза, току под ледниците на Алпамайо и съседните гиганти. Звярът не издържал и се хвърлил във водата, току до ледените късове, най-хубавата баня, каквато на друго място не можеш да намериш.



И така, драги ми читателю, тук свършва първата ми приказка, за една докосната отдалеч красота. Не успели троицата да стигнат най-горе, на 5947 метра, на челото на най-личния красавец на Земята. Но привличането останало, то било като да ухажваш една красива жена...Колкото повече тя се дърпа, ти повече и повече я търсиш, ухажваш, желаш...И знаел Звярът и неговите красавици, че и догодина ще дойдат пак тук, че даже ще опитат и на съседния красавец първо – ARTESONRAJU, на който още не се били качвали други люде от техните родни места.

Това бе моята приказка. Очаквайте в следващия брой скучаещият звяр в голямата градска джунгла, или в търсене на Ледената Принцеса.

Обичайте се! Търсете Красотата, тя е около вас!



Квалификации за ИТ потребители, присъждани чрез процесно оценяване, акредитирани във Великобритания и обвързани с Европейската квалификационна рамка.

**Сега наистина има начин
да покажеш на всички
какво можеш.**

Добрите новини са, че вече има квалификации, на които можеш да се довериш.

Съвсем скоро INGOT сертификатите ще бъдат част от документите, които кандидатите за работа ще започнат да представят и в своята фирма.

Защото новото поколение технологии има нужда от ново поколение сертификати.



INGOT Център България
<http://ingot.adamsmith.bg>
тел. 02 8572003

INGOT UK
<http://www.theingots.org>
tel. +44 1827 305940

КНИЖАРНИЦА



Книгата "Брилянтният лидер" ще излезе от печат в края на месец май, но вие имате възможност да я поръчате в офиса на БАУРЧР до 14 май и да получите 30 % отстъпка от коричната и цена при отпечатването и.

Цена с отстъпка 30% - 11.48 лв.



Авторите предоставят ръководни правила и забележителни идеи, поднесени в лек, достъпен формат. От превъзходни мислители, работили по темите, е дефинирана цялостна картина на изгряващи звезди, които предефинират пътя, по който мислим за бизнеса.

Цена с отстъпка 13.50 лв.



11. актуализирано издание - към 1 април 2011 г. + актуализационно приложение към 1 май 2011 г.

Цена с отстъпка 6.21 лв.

По време на майската конференция ще имате възможност да купите книга с отстъпка.

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

Предният месец в анкетата от сайта на БАУРЧР ви попитахме:

Как вдъхновявате вашите служители?

Чрез възможности за самоусъвършенстване ■ 51.6%

Формална и неформална комуникация ■ 35.5%

Материално ■ 12.9%

What is shaping the future?

The talent game: New rules for a new world

Само някои от въпросите, които ще бъдат поставени в проучванията на CIPD и PWC представени по време на конференцията.

НОВИ ЧЛЕНОВЕ:

КОРПОРАТИВНИ:

MTAC Eastern Europe OOD

САП България ЕООД

ВРИПАК Енджиниъринг ЕООД

Сдружение Ай Си Еф

Сол Мелия Болканс ЕАД

ИНДИВИДУАЛНИ:

Пламен Иванов – Senior-Nite Industrial Ltd.

Велислава Димитранова – ЕПИК ЕА ЕООД

Маргарет Пламенова Тачева – НБУ

Красимира Цанкова—Фрамо ООД

Вяра Георгиева – Интерком Груп ООД

Ивета Емилова- Юнайтед Партнърс

