



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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.orbitel.bg
<http://bhrmda.orbitel.bg>

.....2

.....3

- Тиймбилдинг;
- HR – състезание.

GloBul, на
 БАУРЧР за VII международна
 конференция.....4

KPMG, на
 БАУРЧР за VII международна
 конференция.....5

.....6

- Управление на кризи;
- Трудови злополуки-задължителна застраховка.

от м.април.....7 - 8

.....9 - 13

- ✓ Осигуряващите се сами остават без стаж, ако не са платили вноските си.
- ✓ Професията Инвестиционен консултант.
- ✓ Harvard Business Review избрало списание "Мениджър".
- ✓ Управлявай докато се разхождаш.
- ✓ Манипулация с методите за манипулиране на работното място.

.....14

След провеждането на оспорван конкурс,
 в който взеха участие фирми, работещи в областта на
 човешките ресурси,
 екипът на

TEAMBUILDING ADVENTURES ACE HR Services

спечели правото да организира и проведе
 една изпълнена с много интересни и забавни предизвикателства
 teambuilding сесия по време на

V

**"Управление на човешкия капитал – как да увеличим
 стойността на организацията",**
 18-20 май 2006 г. в к.к. Албена, България.

/повече за тиймбилдинга на стр. 3 и на <http://bhrmda.orbitel.bg/>



МЕНИДЖЪР

" - HR ", първото по
 рода си в България, което разполага с инструментариум да
 открива есенцията на човешката природа – доброто
 съотношение между физика и интелект...

Състезанието ще се проведе в рамките на програмата на
 VII Международна конференция на БАУРЧР

/повече за състезанието на стр. 3 и на <http://bhrmda.orbitel.bg/>

Управителен съвет на БАУРЧР

Евгения Георгиева

Председател

Главен Директор Човешки ресурси
БТК АД

Васил Арарски

Член на УС

Мениджър Човешки ресурси
Активис АД

Димитър Василев

Член на УС

Търговски Мениджър
Содексо Пасс България

Елмира Банчева

Член на УС

Декан по дистанционно обучение
към НБУ, председател на
магистърска програма ‘Управление
и развитие на човешките ресурси’,
Училище по мениджмън, НБУ

Женина Жилева

Член на УС

Директор Човешки ресурси
Комисия за финансов надзор

Невена Цачева

Член на УС

Директор Стратегическо
управление на човешките ресурси
Електроразпределение
-Столично ЕАД

Таня Бояджиева

Член на УС

Директор Консултантски услуги по
Човешки капитал
Делойт

Тодор Миндиликов

Член на УС

Изп. директор
КЛЕВМАН

Христо Стоянов

Член на УС

Директор Човешки ресурси
Фикосота ООД

Офис БАУРЧР

Светлана Морозова

Изпълнителен директор

Координатори:

Антонина Лазарова

Галина Илиева

Даря Веселинова

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.orbitel.bg

http : //bhrmda.orbitel.bg



2006 .

Управителният съвет и екипът в офиса на Асоциацията работиха по подготовката и организацията на VII Международна конференция на БАУРЧР, 18–20 май 2006 год., и планираните семинари за м. април 2006 г.

Проведоха се две семинарни обучения на тема:

- Управление на кризи;
- Задължително застраховане на работниците и служителите за риска Трудова злополука.

Заседаха назначени от УС на БАУРЧР комисии по класиране на:

- доклади за участие в VII Международна конференцията;
- сценарии за тиймбилдинг сесия - конкурс за участие в Конференцията;

Св. Морозова, Изп. директор на БАУРЧР, проведе работни срещи с:

- Стоян Гроздев, Зам. областен управител на Варна, на която представи БАУРЧР и Регионален Клуб на БАУРЧР гр. Варна, и връчи официална покана за участие в VII Международна конференция;
- Мениджърския екип на к.к. «Албена»;
- Атанас Кънчев – Управител на ВРО Education Club ООД;
- Ангел Лазаров – Председател на Институт по НЛП;
- Работна среща на ИСП към БАУРЧР и екип на JobTiger – обсъждане възможностите за създаване на образователен център.

През м. април 2006 г. представиха заявления и бяха приети 7 индивидуални и 1 корпоративен членове на БАУРЧР.

Моля, ако имате въпроси и предложения във връзка с дейността на Асоциацията, обаждайте се в офиса на БАУРЧР на 950 10 90, 950 10 91, GSM 898 777 999, или пишете по електронна поща – bhrmda@bhrmda.orbitel.bg .

приети през м. април 2006 г.



Индивидуални членове:

Ружа Христофорова – Кенар ЕООД
Марионела Божкова – Пикадили ЕАД
Христина Кънчева – Пикадили ЕАД
Десислава Златанова – Пикадили ЕАД
Христина Атанасова – Агрополихим АД
Десислава Василева – Сименс ЕООД
Ирена Георгиева – Сименс ЕООД

Корпоративни членове:

Енергийна компания Марица Изток III АД, Заедно ЕООД.

*Приветстваме ги с добре дошли и им пожелаваме много
успехи в нашата професионална общност!*

С най-добри пожелания

TEAMBUILDING ADVENTURES

ACE HR Services

TEAMBUILDING
ADVENTURES

V

«

—

»

18-20 май 2006 г., к.к. Албена, България

Тиймбилдингът ще бъде проведен безвъзмездно в програмата на конференцията.

Комисия, определена от УС на БАУРЧР, в състав: Таня Бояджиева, член на УС на БАУРЧР, Станислава Запрянова, ГлоБул, и Светлана Морозова, Изп. директор на БАУРЧР, на свое заседание разгледа и оцени постъпилите до 20 април сценарии и излъчи ПОБЕДИТЕЛЯ.

Тиймбилдингът ще се проведе на плажа в к.к. Албена на 18 май 2006 г. от 17.30 ч. до 19.00 ч. Предвиден е за 100 участници. ! /Сценарият можете да видите на <http://bhrmda.orbitel.bg/> /

HR-

VII

WANTED

: Димитър Василев & Юлиан Страшимиров

- HR

a



Зад инфектираното с ирония наименование на HR провокацията, която предоставяме на Вашето внимание, се крие първото по рода си състезание в България, което разполага с инструментариум да открива есенцията на човешката природа – доброто съотношение между физика и интелект.

Играта е предизвикателство към професионалните управленски екипи, които ще се изправят пред изпитания за тяхната решителност, адаптивност, динамика, самоконтрол и ефективна групово комуникация. В духа на древните цивилизации ще дирим свидетелства за първенството на “водачите”, спрямо “водените”. Без грим, без костюми, без условности ще съизмерим “човешките ресурси” на водещи компании в България.

5

? - Достигане първи до финалната цел; **забавление**; екипност; тим билдинг; сплотяване и т.н.

? -6 корпоративни отбора, с по трима състезатели;

? -18.май.2006 г., 15:00 часа, Ж.П. гара Варна;

?- Град Варна;

?- До 4 часа.

?

“... Варна, 17 май 2006 г., 22.52 часа, ВМИКИ е опустошен от атентат с нечувана жестокост. Екипите на бърза помощ изнасят от развалините четирима оцелели и четиринадесет трупа, но не успяват да открият тялото на Иван Петровски, виден учен, намиращ се във ВМИКИ по време на експлозията. Професорът беше в последна фаза на разработка на своя футуристичен проект: създаването на суперкомпютър, управляван от ДНК, т.е. машина, комбинираща компютърната технология и човешкия гений.

Тайните планове на суперкомпютъра са изчезнали. Един от екипите ще стигне първи до тях...”

Осемнадесетте участника ще бъдат групирани в шест отбора от по трима души, представляващи определена компания. Така обособените отбори ще трябва да преодолеят различни физически и интелектуални изпитания за да достигнат първи до тайните планове на суперкомпютъра.

След като бъде представена мисията на всички отбори едновременно, всеки отбор ще получи начални инструкции за първия пункт, до който трябва да пристигне. При изпълнение на поставената му задача на пункта, ще получи инструкции за местонахождението на следващия пункт и логическата задача, която трябва да разреши до пристигането си на пункта.

Ако представи правилното решение на логическата задача, то ще бъде допуснат до физическото изпитание на пункта. Ако не представи правилното решение, отборът остава да мисли на пункта и пропуска реда си до намиране на отговора.

! (екип)

Дънкън МакЛауд, Шотландски боец

6!



В този бюлетин ще ви разкажем за дългосрочната политика на Глобул, свързана с подпомагане на българското образование и изграждане на мост между бизнеса и университетската общност. В компанията вярват, че по този начин се помага на младите хора да намерят смисъл да останат и да се реализират в България. От друга страна тази политика е полезна за бизнеса, защото инвестицията в младите таланти се връща чрез назначаване на работа на добре обучени и подготвени млади специалисти.

През последните години Глобул разработи поредица от инициативи, насочени към студентите, към инвестиране в техните знания и опит и осигуряване на възможности за кариерно развитие и бъдеща професионална реализация.

Първата стажантска програма се проведе през лятото на 2004 г. В нея взеха участие дванайсет студенти от Факултета по Комуникационна техника и технологии (ФКТТ) на Технически Университет – София (ТУ). Днес, две години по-късно, шестима от тях са служители на компанията в различни технически дирекции.

През изминалата 2005 г. компанията разшири мащаба на своята стажантска програма и я превърна в стипендиантска. Раздаде 10 целогодишни стипендии на отличили се студенти от втори и трети курс от ФКТТ на ТУ до момента на придобиване на бакалавърска степен. Избраните стипендианти имаха уникалния шанс да преминават практическо обучение в рамките на пет седмици, присъединявайки се към технически дирекции на Глобул.

Програмата на стажантите включва презентации, интерактивни обучения, посещения в различни отдели на компанията и срещи с представители на всички дирекции с цел запознаване със стандартите на работа, продуктите и услугите на Глобул. Друг вълнуващ момент бе участието им в двудневен въвеждащ семинар заедно с новоназначени служители на Глобул, където имаха възможност да се докоснат до корпоративната култура на компанията, ценности, визия, мисия, бизнес процеси и различни факти от историята, настоящето и бъдещето на Глобул. Като свидетелство и спомен за успешно проведената практика всеки стажант получи специален сертификат.

Ето какво каза *Божидар Георгиев - стажант в дирекция Комуникация и Услуги* след края на програмата:

„ Моля Ви да не спирате програмата, а да я превърнете в традиция – така и други добри студенти ще се докоснат до работния процес в Глобул, от който лично аз останах очарован. Чрез тази ваша инициатива вие вдъхвате увереност, че усилията им не са отишли напразно и стимул да останат в България, така както направихте с нас”.

След официалното приключване на младежките програми от Глобул продължават да се грижат и да поддържат връзка с участниците под различна форма: осигурява се възможност за консултации от страна на инженерите при разработване на дипломни и курсови работи на студентите, участие на инженери като лектори в университета, участие на стажанти в работни проекти и др.

Наред с това всички успешно представили се стипендианти по време на своя стаж имат възможност да кандидатстват за постоянна работа в Глобул.

В тясно сътрудничество с *Пазар на труда* и *Фондация Бизнес за образованието* Глобул предостави възможност за свободна връзка с бизнеса като дари телефони и карти на всички 26 Кариерни центъра в различните университети в България. Горещите линии за връзка с Кариерните центрове ще улеснят комуникацията на студентите с бизнеса и ще им помагат в реализирането на професионалните им мечти.

На 10 април тази година Глобул отвори врати за 20 студенти от няколко университета в София за да им покаже как преминава реално един работен ден. Студентите станаха част от екипа на Глобул, преминаха през кратка въвеждаща програма и се докоснаха до работния процес в най-бързо развиващия се мобилен оператор в България.

В съответствие с политиката на Глобул за подпомагане качеството на висшето образование и модернизиране на материалната база бе извършен ремонт и обзаведена лаборатория „Сигнали и системи” към ФКТТ на ТУ на обща стойност над 70 000 лв, финансиран изцяло от Глобул. Изцяло беше финансирано и обзавеждането на канцеларията на ФКТТ с нови мебели и компютърна техника.

През лято 2006 Глобул ще посрещне над 20 студенти като стажанти в различни дирекции на компанията. Продължава и финансовата подкрепа за университетите. На 10 май предстои откриването на Кариерния център в ТУ, който отново е оборудван и модернизиран от Глобул. До края на годината компанията ще осъществи още няколко проекта, свързани с подпомагане на образованието в България и професионалното развитие на младите хора, избрали реализацията в родината.





:

Група „Човешки ресурси“ на КПМГ България е създадена през 1998 г. с основна цел да предоставя висококачествени услуги в областта на управлението на персонала. Работи с клиенти от различни сектори, като покрива всички аспекти на управлението на човешкия капитал – от подбор на управленски кадри и ключови специалисти през програми за оценяване, развитие и обучение до комплексни проекти, свързани с организационна промяна.

Често изходна точка за заснемане на моментното състояние на компанията от гледна точка на човешките ресурси е организационното проучване. То може да се осъществи в две основни насоки – комуникационен одит и проучване удовлетвореността и мотивацията на служителите.

подпомага организацията да:

- получи точна картина на вътрешните информационни потоци;
- прецени степента на достъпност и достоверност на информацията;
- анализира взаимовръзките и механизмите за обратна информация вътре в организацията;
- оцени ефективността и качеството на вътрешните комуникационни канали;
- изследва комуникационния климат и умения за общуване на хората.

позволява да се:

- идентифицират силните страни на организацията, на които да се наблегне активно и в бъдеще;
- открият проблемните зони, които възпрепятстват продуктивността и изпълнението;
- оцени доколко организационната култура съответства на бизнес стратегията;
- получи ценна обратна връзка и мнение от служителите;
- анализират потребностите от развитие на служителите;
- изготви аргументиран и целенасочен план за действие.

зависи от много фактори. От изключителна важност е изясняването на целите още в началната фаза на проекта, както и:

- своевременно информиране на служителите с цел осигуряване на тяхната съпричастност;
- създаване на разбиране у участниците, че това е възможност да изразят откровено мнение, както и на убеденост в анонимността и обективността на резултатите;
- създаване на ясни критерии за определяне на репрезентативна и релевантна извадка;
- предоставяне на обратна информация за резултатите и ангажиране на служителите с планираните последващи действия.

КПМГ споделя работата си за държавна агенция, чието ръководство установява необходимост от подобряване на вътрешното организационно общуване на всички структурни нива. Основната задача на КПМГ е да извърши преглед и да изготви насоки за усъвършенстване на вътрешната комуникация. За целта е разработена анкетна карта, която се разпраща до близо 600 служители на агенцията. Извадката включва ръководители и експерти от различни нива, както и служители с различен трудов стаж. Освен анкетата са изготвени и матрици за преглед на информационните потоци. Чрез тях е потърсено мнението на 45 ръководители на централно, регионално и местно ниво. Анализирайки резултатите, КПМГ открива четири области, в които се препоръчва усъвършенстване на вътрешната комуникация. За всяка от областите са дефинирани конкретни цели, целеви групи, средства и канали, честота и график на общуване. Съставен е интегриран комуникационен план.



« »

беше темата на семинара, организиран от БАУРЧР на 07.04.06 г.
с тренер и обучаващ *г-жа Виолета Стоичкова** - старши обучаващ в ЕЙМС Хюмън Кепитал.

Представената информация беше изключително актуална и полезна за участниците, а презентаторските умения на водещата направиха обучението атрактивно и достъпно.

Участниците получиха отговори на въпросите:

- ✓ Защо мощни фирми попадат под ударите на кризи? Как се отразява рискът върху бизнеса и репутацията им? Кои са неговите източници? Каква е разликата между риск, проблем, криза и бедствие? Какво да управляваме – риск, проблеми или кризи? Изборът на поведение е право и задължение на фирмата, ако иска да просперира и стабилно да развива бизнеса си.
- ✓ Тогава - как да се подготвим – възможно ли е? Какво представлява проактивното поведение на организацията? Какви анализи, подходи и решения взимаме? Подготвени ли са нашите служители? Каква е отговорността на отделните звена?
- ✓ Ако кризата е дошла – какво да правим, какво трябва да бъде поведението на фирмата и нейните ръководители? Как да запознаем обществеността със ставашото?

Знаещите и подготвените винаги се справят по-добре!

Виолета Стоичкова

Старши обучаващ

ЕЙМС Хюман Кепитал в България и Македония

Г-жа Стоичкова е завършила висшето си образование в Софийския университет "Климент Охридски", магистър по английска и френска филология, както и философия и съвременна история в Московската академия на науките. Кандидат на историческите науки със специалност съвременна испанска история.

Високо квалифициран специалист, консултант и обучаващ в сферата на корпоративните комуникации /пъблик рилейшънс/, медии, умения за презентация, маркетинг и продажби, управление на промяната, конфликти и кризи, управление на проекти и др. с опит в България и на Балканите. Притежава квалификация по набиране и подбор на персонал. Обучаващ в колежа на Проктър и Гембъл. С добри познания по бизнес средата в България. Старши член на Международната асоциация по пъблик рилейшънс (IPRA) и Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси.

Г-жа Стоичкова е работила като мениджър по маркетинг и пъблик рилейшънс в Проктър и Гембъл България, директор "Корпоративни комуникации" на "Софийска вода", мениджър "Човешки ресурси" на ББСС-Галъп интернешънъл и мениджър „Комуникации“ на ЕЙМС Хюман Кепитал в България и Македония.

На 26 април 2006 г. БАУРЧР организира и проведе за своите членове семинар на тема “

Обучението се проведе с любезното домакинство на Българска Стопанска Камара.
Водещ на семинара беше Димо Марков, Управител на АОН България ЕООД.

Обучението в семинара включваше:

- ✓ Запознаване с нормативни документи;
- ✓ Запознаване с условията и застрахователното покритие на задължителната застраховка “Злополука на работниците и служителите”;
- ✓ Предложения на различни застрахователни компании;
- ✓ Дискусия.

Уважаеми членове на БАУРЧР,

Ако някой от проведените вече семинари представлява интерес за вас, пишете ни!

Ние ще организираме повторното му провеждане.

прие поправките в Кодекса на труда. Работодател, който не изпълнява задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или с глоба от 1500 до 5000 лева, предвиждат приети на първо четене от социалната комисия в парламента промени в Кодекса на труда (КТ). Виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба от 250 до 1000 лв. При повторно нарушение, работодателят се наказва с имуществена санкция или с глоба от 3000 до 10 000 лева, а виновното длъжностно лице - от 500 до 2000 лева. Ако работодател противозаконно пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълнява служебните си задължения, се наказва с имуществена санкция или с глоба от 4000 до 10 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание, предвиждат промените. Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд, заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение, не може да бъде повече от 40 часа седмично за ненавършилите 18 години работници и повече от 48 часа седмично за другите работници и служители, предвиждат промените в КТ. При изричното им писмено съгласие работниците могат да работят и повече от 48 часа. В случай че работникът не даде съгласие, той не може да бъде задължен да работи повече от 48 часа седмично, като отказът му не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него. В кодекса на труда вече изрично ще е посочено, че работниците и служителите на срочен трудов договор ползват същите права и имат същите задължения, каквито имат работниците и служителите на безсрочен трудов договор.

" " , проведено през м.април, показва, че във всяко трето българско семейство месечните доходи на човек са под 100 лв. Животът на кредит вече е обичайно явление и за българските градове. 55% от градските домакинства са взели заем през последните 6 месеца, половината от тях са теглили кредит повече от 1 път.

а 27 **353** от три министерства със задна дата от 1 април. Намалването на числеността на ведомствата с 10% е част от поетите ангажименти към Международния валутен фонд и заради реформата в държавната администрация. По данни на Министерството на финансите до края на м.март трябваше да бъдат съкратени 4500 души, но досега правителствените решения са за 3500 чиновници от девет министерства.

, ще бъдат следени по-строго от останалите граждани за пране на пари. На засилен контрол от страна на банките и останалите финансови институции ще бъдат подложени и роднините, както и свързани с политическите лица. Това предвиждат поправки в Закона за мерките срещу изпирането на пари, разработени от правителството.

1.50 . **12** . , свързани с пенсионното осигуряване. Това се вижда от новата тарифа за таксите, която Националният осигурителен институт (НОИ) публикува на сайта си. Например удостоверение за доход от пенсия и добавки за един месец струва 5 лв., удостоверение за стаж в България, който да послужи за отпускане на пенсия в чужбина, е 10 лв. Осигурителната книжка струва 1.50 лв., кочан с болнични листове е 5 лв., дубликат на документ е 3 лв. Абонаментната такса за достъп до специализирани информационни продукти на сайта на НОИ е 20 лв. Единичните справки по заявка от клиентите ще се таксуват по 6 лв., ако за изготвянето им е използван един източник. Колкото повече са източниците, толкова по-скъп е продуктът, като при над 10 източника сумата нараства на 25 лв. за страница. Ако данните се искат на магнитен носител, цената зависи от обема на информацията - по 1 лв. за всеки килобайт за справки до 100 килобайта. Тримесечният бюлетин за пенсиите, издаван от НОИ, струва 5 лв., годишникът е 12 лв., а годишният актюерски доклад - 25 лв. Всички такси покриват само разходите на време и материали, обясниха от НОИ.

правителството за пореден път отложи създаването на гаранционен фонд. Кабинетът одобри на 20 април поредните изменения, но без предложението на Агенцията за малки и средни предприятия от следващата година да има подобен фонд. Промените в закона въвеждат нови дефиниции за малките и средните предприятия, като ги уеднаквяват с европейските. Числеността на малките предприятия остава до 50 души, както е и в момента. Значително се завишават праговете за годишен оборот и размер на активите. Промяната в праговете са в съответствие с препоръките на Еврокомисията от мониторинговия доклад от 2005 г., се сочи в мотивите за изменение на закона. Целта е да се изравнят финансовите критерии за малко и средно предприятие с европейските. По този начин българските предприятия ще могат да кандидатстват за финансиране от Кохезионния и структурните фондове на Европейския съюз.

12 . . **21** видяха как се управлява компания. Над 130 фирми от цялата страна и три министерства едновременно се сдобиха с нови мениджъри, макар и само за един ден. На този ден ръководните функции в тези компании и институции поеха над 1000 ученици от 21 града в България. „Трансформациите“ се случиха в рамките на инициативата на фондация „Джуниър ачийвмънт България“

“ ”

Вержиния Заркова, Експерт по социално осигуряване

Самоосигуряващите се лица дължат осигурителните си вноски, когато извършват трудова дейност за своя сметка и на свой риск. Началото, прекъсването, възобновяването и прекратяването на тази дейност се регистрират в съответната компетентна териториална дирекция на Националната агенция за приходите. За самоосигуряващите се, които са физически лица, компетентна дирекция е тази по постоянния адрес на лицето. Компетентната териториална дирекция за едноличните търговци също е тази по постоянния адрес на търговеца - физическо лице. Началото, прекъсването, възобновяването и прекратяването на трудовата дейност самоосигуряващите се декларират в седемдневен срок от настъпването на всяко едно от посочените обстоятелства. За целта лицата попълват формуляр по утвърден образец - Декларация за регистрация на самоосигуряващо се лице. Тези формуляри се предоставят на място във всички дирекции на Националната агенция за приходите. Формулярът може да се изтегли и от интернет страницата на НАП. За осигурителен стаж на самоосигуряващите се се признава времето, за което те извършват трудова дейност и внасят осигурителните си вноски.

Съгласно чл. 38 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж осигурителният стаж се изчислява в дни, месеци и години за времето, през което лицата са били осигурени, и за това време са внесени или са дължими осигурителните вноски за:

1. всички осигурени социални рискове;
2. всички осигурени социални рискове без трудова злополука и професионална болест;
3. всички осигурени социални рискове без безработица;
4. инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест;
5. инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт.

За осигурителен стаж на самоосигуряващите се лица може да се зачете както времето, през което те са се осигурявали само за фонд "Пенсии", така и времето, през което те са внасяли вноски за всички осигурени социални рискове, без трудова злополука, професионална болест и безработица. За да бъде зачетен осигурителният стаж на самоосигуряващите се лица, законодателят поставя още едно условие в ал. 8 на същата разпоредба, а именно, че за осигурителен стаж на самоосигуряващите се лица се зачита времето, за което са внесени дължимите осигурителни вноски.

При зачитането на осигурителния стаж на работниците и служителите е достатъчно осигурителните вноски за тях да са дължими, т.е. тези вноски може и да не са внесени от работодателя, но осигурените лица не носят последствията от неговите действия, поради което те няма да бъдат лишени от осигурителен стаж. Самоосигуряващите се лица внасят осигурителните си вноски сами и за своя сметка, поради което техният осигурителен стаж може да бъде зачетен само когато те са внесли дължимите вноски. В противен случай дори самоосигуряващото се лице да е извършвало дейност, осигурителен стаж не може да се зачете.

Осигурителният стаж на самоосигуряващите се лица се оформя в осигурителна книжка. Съгласно разпоредбите на Наредбата за общественото осигуряване на самоосигуряващите се лица и българските граждани на работа в чужбина самоосигуряващите се лица сами изискват издаването на осигурителните си книжки и правят съответните вписвания в тях. И през 2006 г. издаването на осигурителни книжки се извършва от съответните териториални поделения на НОИ. За издаването на осигурителна книжка самоосигуряващият се трябва да попълни формуляр по образец- ОК-1 "Искане за издаване на осигурителна книжка". На едно самоосигуряващо се лице се издава само една осигурителна книжка. Издаването на втора осигурителна книжка се допуска само при изчерпване на първата или когато тя е унищожена.

В осигурителната книжка самоосигуряващият се вписва личните си данни - дата на раждане, адрес, данните на личната си карта и единния си граждански номер. На 4-та и 5-а страница от осигурителната книжка самоосигуряващите се вписват трите си имена и ЕГН, наименованието на фирмата си, адрес, начало и край на дейността си. Тази страница се подписва и подпечатва от самоосигуряващото се лице. Листове 1 и 2 от осигурителната книжка са предназначени за вписване на времето, което се зачита за осигурителен стаж, размера на осигурителния доход, върху който е провеждано осигуряването през съответната година, размера на внесените осигурителни вноски в процент и стойност, датата на внасяне на осигурителните вноски и платената лихва, когато осигурителната вношка е внесена със закъснение. В осигурителната книжка задължително се вписва и окончателният размер на осигурителния доход след неговото определяне. В осигурителните книжки е предвидено да се вписват и получените от самоосигуряващите се парични обезщетения за временна неработоспособност и за бременност и раждане, обезщетенията за отглеждане на малко дете и други помощи, получени по Кодекса за социално осигуряване.

В осигурителните книжки не се вписват внесените от самоосигуряващите се лица осигурителни вноски за здравно осигуряване и вноските за допълнително задължително пенсионно осигуряване в универсален пенсионен фонд от родените след 31 декември 1959 г.

Осигурителните книжки на самоосигуряващите се лица се заверяват от контролните органи на съответното ТП на НОИ. Заверката се извършва след представяне на платежни документи за внесените осигурителни вноски. Длъжностното лице извършва проверка и в персоналният регистър на осигурените лица за подадените данни за осигуряването с декларация обр. № 1 "Данни за осигуреното лице" по реда на Наредба №Н-8 за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица. При констатиране на различия в проверените обстоятелства осигурителният стаж се заверява след отстраняването им.

Осигурителният стаж на самоосигуряващите се лица се зачита за стаж, положен при условията на трета категория труд.

През 2006 г. осигурителните книжки се закупуват от поделенията на НОИ.

инвестиционен консултант

Бумът на взаимните фондове повиши сериозно интереса към тази професия. Комисията за финансов надзор, която провежда теста и сертифицирането, обяви, че до процедурата през м.май вече са допуснати 98 кандидати. За петте години, откакто се издава сертификатът, за него са се преборили 112 души. Причината за интереса е, че в нормативната уредба за т.нар. взаимни фондове е заложено, че управляващите им дружества трябва да имат сключен договор с поне един сертифициран консултант, който се грижи за вложенията. Същото важи и за инвестиционните посредници, които предлагат услугата "доверително управление", както и за пенсионните фондове. Друг вид сертификат, който постепенно печели признание, е CFA - *сертифициран финансов анализатор*. Този документ е много "по-скъп", тъй като кандидатите трябва да се явят на три изпита, като не могат да вземат повече от един на година. Дипломата обаче, за разлика от тази на инвестиционните консултанти, е много по-ценна, тъй като се издава от международно призната организация и е гаранция за намиране на добре платена работа. Постепенно в България път ще си пробият и *сертифицираните финансови консултанти*, които ще работят като лични консултанти. Финансовото планиране е сравнително нова професия, като то е насочено към хората от средната класа, които искат по-добро управление на парите си. В България потенциалният пазар за такива услуги се оценява на поне 100 хил. души.

„МЕНИДЖЪР“

Harvard Business Review

От брой 5/2006 сп. Мениджър започва да публикува 12 забележителни статии, които всеки модерен ръководител е добре да прочете. Първата от тях е от *Маркъс Бъкингам*, автор от световна величина, и е озаглавена “

„. Те вършат чудесата си, като откриват, развиват и хвалят уникалните качества на всеки човек, работещ за тях. "Най-добрият шеф, който някога съм имал" е една фраза, която повечето от нас са произнасяли или чували някога. Но какво означава тя? Какво определя дали началникът е голям или обикновен?

В моето изследване, започнало с направеното от Галъп Органайзейшън проучване на 80 хиляди мениджъри и продължило през последните две години с подробно изучаване стила на няколко топ директори, открих, че независимо от огромното разнообразие на мениджърски философии и практики, едно качество определя действително големите мениджъри. Те откриват уникалното във всеки човек и залагат точно на него.

Директорите от средно ниво играят на дама, докато големите мениджъри - на шах.

Каква е разликата? При дамата всички пионки са еднакви и се движат по един и същ начин. Освен това са взаимозаменяеми. В шаха всяка фигура има свой, различен ход. И ако не знаете какъв е точно той, не можете да играете. Нещо повече, няма да спечелите, ако не обмисляте ходовете предварително, при това няколко напред. Големите мениджъри, също като големите шахматисти, правят план за настъпление като оценяват неповторимите способности и дори ексцентричността на хората си.

Цялата статия можете да прочетете в майския брой на списанието.

Венцислав Савов, Редактор сп. "Мениджър"

Има огромна разлика между усещанията, които изпитваш, когато леденият вятър пронизва дрехите ти и когато слушаш на плажа в Бахамите метеорологичната прогноза за снежна буря.

Разхождали се двама политици по улицата. Единият погледнал близката витрина и казал: “Виж, Стоянов, колко евтини са станали костюмите, по 10 лева единия”. Другият отговорил “Не, бе Василев, това е химическо чистене”.

Та нещо такова се случва и с мениджърите, които стоят само в кабинетите си. Затова напоследък особено модерна стана концепцията Management by Walking Around – MBWA - управление чрез разхождане. Неин автор е Том Питърс. Тя е развита за пръв път в книгата му “Страст към съвършенство” (A Passion for Excellence).

Какво ни казва тази концепция? Нещо много просто. Ако чакате служителите сами да дойдат в кабинета ви, ще се запознаете само с неотложните проблеми. Необходимо е сами да отивате при тях. Колкото по-дълго време прекарвате с хората си, толкова по-малко конфликти ще има във фирмата.

Том Питърс, който е мениджър с богат опит, посочва три възможни ефекта от този метод на управление. От една страна, мениджмънтът чува мненията и започва внимателно да ги анализира, от друга - директно пред служителите се представят ценностите на компанията. Трето, ръководството при необходимост оказва непосредствена помощ при изпълнението на всекидневните задачи.

Иначе методът изглежда съвсем прост и дори приятен.

Той включва периодични разходки на шефовете из подчинените им отдели. Но дали на практика всичко е така лесно и безпроблемно? Може ли всеки да общува свободно със служителите? Ще разгадае ли правилно сигналите, които те ще му дадат?

Няма спор за ползата от импровизираните обсъждания на проблемите. В неформална обстановка хората бързо се отпускат и не само казват какво не е както трябва, но и дават предложения за подобряване. Разговорите на чаша кафе, по време на обяд или по коридорите предизвикват и у самите мениджъри позитивно отношение, както към служебните проблеми, така и към личните вълнения на персонала.

Много западни компании с дългогодишен опит са превърнали управлението чрез разхождане в част от цялостната си политика. Висшият им мениджмънт е убеден, че колкото по-добре познават отделните личности в компанията, толкова по-ефективно биха могли да активизират цялостния им капацитет. Официалните документи, електронните пощи и дори телефонните разговори са недостатъчни. При непосредствения диалог персоналят бързо разбира кои са най-новите предизвикателства пред компанията. Задаването на въпроси и получаването на отговори е директно и бързо. Същевременно висшите ръководители дават напътствия за това как отделните екипи да се справят със специфичните задачи.

Ако решите обаче още от днес да експериментирате с управление чрез разхождане, възможно е да се сблъскате със сериозна и понякога обоснована съпротива.

Трудности се явяват, ако служителите си наумят, че това е начин мениджърът да ги шпионира и да им се бърка в работата. Недоверието обикновено изчезва бързо, когато обиколките станат редовни, а мениджърите се държат естествено.

Има някои случаи, когато разходките не са препоръчителни. Това са моментите, в които компанията е подложена на изключителен стрес или се намира в организационна криза. Съкращаването на служители, сливанията, поглъщанията задължително предизвикват напрежение. Опитът на преминали през подобни драматични периоди показва, че в тези случаи една разхода може да доведе до експлозия с неясни последици.

В основата на метода стои един от най-значимите проблеми на съвременния мениджър - липсата на каквато и да е връзка с реалността.

Много или по-вероятно повечето директори нямат достатъчно преки отношения с подчинените си, с доставчиците, а още по-малко - с клиентите. Те поддържат привиден контакт със света чрез срещи, презентации, доклади, телефонни разговори и електронна кореспонденция. Разликата между действителността и начина, по който много директори я възприемат, може да се окаже твърде голяма. Като усещането на ледения вятър, който пронизва дрехите ви и метеорологичната прогноза за снежна буря, която чувате по радиото, докато се печете на Бахамите.

Всеки мениджър трябва да намери свой собствен начин за извличане на информация от емоциите на хората, от вербалните и невербални комуникации с тях. Понякога те ще са гневни и развълнувани, понякога ще изпаднат в словесни изблици. Тежките въздишки и изкуствените усмивки могат да ви объркат. Това е така, защото междуличностните отношения са сложни и за да плувате добре в тях, са необходими проникателност, търпение, такт и известен талант.

След като веднъж започнете да разбирате събеседниците си, ще скъсите не само чисто човешката дистанцията, но и ще увеличите ефективността от общата работа.

Ползвайте въображението си.

Начините за прилагане на метода са толкова разнообразни, колкото са и фирмите. За компания, която произвежда скъпа техника например, управлението чрез разхождане може да е среща на шефа с купувач извън офиса или магазина. За един интернет доставчик приложението на концепцията може да означава всеки месец управителят да сяде пред телефона за оплаквания. Общата полза за всички фирми обаче настъпва тогава, когато мениджърът започне редовно да се отбива с персонала си в кафенето пред офиса.

Бизнес консултантите съветват - непременно си направете график за редовни обиколки. Ако не ги включите в календара си след като прочетете този текст, може изобщо да не намерите време за тях.



Благовеста Симеонова

Когато спонтанно запитах колежката си: Какво е да те манипулират в офиса?, тя ми даде пример: Ако шефът мине и ти каже: “Ти знаеш ли колко народ чака за поста ти, така че прави, каквото ти се казва!” – това е манипулация. Аз пък веднага се сетих за нещо, на което често съм ставала свидетел: Ако не получа повишение на заплатата и служебна кола, отнасям всичките контакти по проекти със себе си и отивам в конкурентната фирма.

Примерите са приблизително колкото населението в работоспособна възраст. И тъй като “що е то манипулация” е плаващо понятие, с дефиниция, зависеща от личната ценностна система, може би примерите за действия, възприемани като манипулиране в офиса, реални случаи от практиката, примери от учебниците по мениджмънт ще обобщят най-честите прояви на манипулиране.

“Манипулация е всяко взаимодействие, фокусирано върху работодателя (независимо дали тръгва от него или от служителите към него). Манипулация се получава, когато се е загубила ползотворната двустранна комуникация” – така обобщи темата Мариола Кьосева, наш психолог. В социалната психология манипулация означава да оказваш въздействие по начин, по който манипулиращият се опитва да получи това, което иска, или кара манипулираният да вярва в нещо, като постига това по пресметнат, индиректен и често нечестен начин. Ако манипулацията е насочена към повече хора, може да има елемент на пропаганда. Манипулаторът ще използва аргументи, в които сам не вярва, ще прикрива информация, ще играе с емоциите на манипулирания, ще разпространява слухове, целейки деструктивни или градивни резултати.

Добрите новини идват бързо, лошите – още по-бързо, а тревожните – със скоростта на светлината. Естествено е, когато всички говорят, всички освен шефа, служителите да вярват на най-лошото. Затова мениджърите не трябва да отбягват обсъждането на възможности за по-добър вариант.

Слуховете могат да бъдат умишлено разпространявани или умишлено неопровергавани - оставени лавинообразно да нарастват и да бъдат изкривявани. Мълвата за предстоящо изкупуване на компанията може да тръгне, ако видите, че главният счетоводител упорито преглежда папките с документи за предишни години. Заклучението може да се дължи на чувство за несигурност, на вродена подозрителност, на желание пръв да научаваш и съобщаваш новини. Ако е неверен, слухът може да причини много и ненужни главоболия на шефа. Има и втори вариант – действията на счетоводителя да са нарочно инсценирани, слухът да е режисиран и реакциите на служителите да донесат информация на мениджъра – така той може да подпомогне вземането на предварително набелязано решение, да тества лоялността, издръжливостта под стрес, реакция при конфликт и т.н. Подбудите и целите могат да бъдат и положителни, и отрицателни. Но винаги важи правилото: ако няма задоволително обяснение от ръководството, служителите се отдават на пълна свобода да интерпретират случващото се.

Психолозите обясняват слуховете с вътрешната ни нагласа винаги да търсим обяснение за нещата. Слуховете са хипотези за всеобща употреба. Те плъзват, когато са налице поне две състояния – висока степен на безпокойство и чувство на несигурност. Тогава се раждат двата вида слухове – слухове желаня и слухове опасения. Ключките, които обикновено са свързани с конкретни личности и разпространяването им също е метод за въздействие в определена посока, са популярно явление в организации, чиито служители работят в атмосфера на активно съревнование и някой може да извлече полза от подклаждането на съперничество.

Мениджмънтът често подценява силата на лъжливите слухове. Според данни на фирма за професионални назначения само 17% от работодателите смятат, че подчинените им черпят информация от носещите се слухове, докато почти 50% от работещите заявяват, че това е първият канал, по който до тях стигат новини за промени в компанията. 82% заявяват, че новините слухове, стигнали до тях, впоследствие са се оказали истина.

За да се пребори със слуховете и ключките, компанията трябва непрекъснато да говори ясно, да съобщава на време задачите и да бъде честна. Задържането на информация и неспазването на обещания е равносилно на смърт.

Пораждането на недоверие се плаща скъпо и прескъпо. Мениджърите и изпълнителните директори знаят, че доверието е актив с голяма мощ. Но това предимство е колкото мощно, толкова и крехко.

Шеф на производство на хартия с 300 служители обявява, че е планирано преместване в по-просторно и хубаво помещение на 30 км от сегашните сгради. Новината се възприема от служителите със смесени чувства и объркване. Ще бъде ли осигурен транспорт до новото място? Дори да е по-обширно и луксозно, ще бъде ли удобно за работа? Ще има ли съкращения, или работата ще нарасне и служителите ще бъдат натоварени с още задължения? Компанията заявява само, че преместването е след 6 месеца. И толкова! Първоначалното въодушевление се трансформира в пасивно изчакване. Всичко, което работещите могат да направят, е да чакат, за да видят. След шест месеца все още няма промяна.

Тръгва слух, че компанията е в затруднено положение и търси купувач, за да стъпи на крака. Служителите гризат нокти, затварят очи пред реалността и трупат напрежение и гняв. Накрая завесата се вдига - направено е официално изявление, че компанията няма да се мести и че наистина има вариант за продажба.

Какво оправдава поведението на работодателя? Мениджърите са разбрали, че служителите няма да могат да понесат лошите новини, ще изпаднат в паника, което не е добре за фирмата. В работна среда с разболяло се доверие продуктивността излита през прозореца. Изпълнителните директори навярно са се надявали в кратък срок да обърнат нещата в положителна посока. Защо да ескалират предварително напрежението, когато кризата така и така е неизбежна?

При този срив на доверието за една година компанията губи 35% от служителите си, репутацията ѝ се лута между двете крайности, а това води до проблеми в привличането на нови служители.

Бизнес психологът Робърт Роусън пише в книгата си “Здравословната компания”, че доверието не е нещо, което хората поставят в ръцете ти като дар, те ти го дават назаем. Ако служителите усетят бегли сигнали на недоверие, изразено в задържане или прикриване на информация, те осъзнават, че доверието им е поставено на заден план. Хората стават недоверчиви, разочаровани, все по-гневни, чувстват се подведени и предадени.

За три месеца членовете на един работен екип успяват да научат ключови един за друг неща – този е чувствителен на тема справедливо отношение, онзи държи на работата си, защото изплаща апартамент, трети среща одобрение/неодобрение в семейството си за професията си/за заплатата, която получава. Когато хората знаят един за друг такива неща, те много лесно успяват да повлияят, да определят, да насочат, да поставят условия, като намесват в това важни за някого лични мотиви. Взаимодействието може да е между колеги, между шеф и подчинен, от служител към мениджър.

Такова емоционално притискане видяхме в организация, която обслужва с дейността си чужди пазари и поради часовата обвързаност поддържаше 24-часово присъствие в офиса, Трите отдела се управляват от амбициозни жени, професионалисти в областта си. Случката беше насочена към техен служител, на когото разчитаха много, защото беше отдавна във фирмата, справяше се добре с работата, а като характер беше отговорен, спокоен и неконфликтен. Той работеше нощни смени, защото през деня ходеше на лекции, после завърши, но остана в тази смяна, защото не одобряваше отношението на мениджърите към служителите, излишното напрежение, което внасяха в работата, и предпочете да не се засича с шефовете в една смяна. Бързината и точността, с която се справяше с работата си, бяха нужни в по-натоварената дневна смяна и за да го накарат да се включи в нея, повишиха заплащането на всички от нощната смяна, включително и на тези с по-малко стаж, но не и на човека, на чиито умения разчитаха най-много. Обявиха това публично на оперативна среща на всички служители, коментираха го и вътре в отделите, в отсъствие на потърпевшия. Последваха многозначителни погледи – някои съчувствени, други злоради, и усещане на гняв от несправедливо и неетично отношение. Как ще приключи случката? Най вероятно, независимо дали ще работи денем или нощем, този човек няма още дълго да влага потенциала си в тази фирма. Ще напусне заради несправедливата бонусна система или заради напрегнатите взаимоотношения с мениджърите.

Служителите могат да оказват не по-малък натиск върху работодателя си, особено ако държат силен коз в ръцете си – контакти, информация, проекти. Това видяхме в офис, чиито служители обслужваха проекти на клиенти - големи организации, част от тях инвеститори на българския пазар. Обслужването беше качествено, комисионите – високи, шефът – суетен и доволен от успеха си човек. Беше тръгнал от нищото, а вече имаше десетина служители, които перфектно придвижваха работата. Той обираше лаврите и ходеше по бизнес срещи, горд с качеството на услугите си. Цялата оперативна работа беше поверил в ръцете на оправна и амбициозна млада жена, която се справяше чудесно с организирането на задачите. Тя получаваше по-висока заплата и на практика беше неформален шеф за всички останали. Съвсем предвидливо тя държеше и управляваше всички контакти, сама водеше преките срещи с клиенти, след което разпределяше съответните задачи. На практика нямаше друг служител, който да може да замени нейното лице пред очите на клиентите и сътрудниците по проектите. С други думи – ако тя реши да се оттегли, работата дългосрочно ще закъса. Младата жена използва това си преимущество, както и суетата на преуспяващия шеф. В подходящ момент поиска повече пари и други удобства. Шефът отстъпи пред перспективата да провали за седмици напред качеството на обслужване на клиентите си. Тя получи всичко, което поиска. А той предприе стъпки, като се намеси в оперативната работа и промени разпределението на отговорностите.

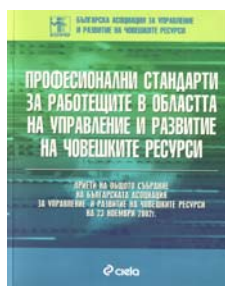
Манипулация тип “Повтаряйте им неща, които ги карат да се чувстват добре, и те ще печелят за вас”

и

Манипулацията – къде е границата?

четете в следващия брой на бюлетина

В списание „Инсайт”, бр. 4/2006 и бр. 5/2006 четете: „Конфликтът, или преди да потърсите валериана”, автор: проф. Сава Джонев



**МОЖЕТЕ ДА ЗАКУПИТЕ В ОФИСА НА БАУРЧР,
София, ул. "Княз Борис I" 49, ап.2**

➤ «
цена 8.80 лв. »

- **С 10 % отстъпка книги на издателство "Класика и стил" можете да закупите чрез офиса на БАУРЧР. За целта влезте в сайта на БАУРЧР, <http://bhrmda.orbitel.bg> или на издателството www.klasikastil.com и си изберете книга!**



Тимоти Къминг

Цена 14.50 лв.

След като премина първоначалната дотком мания, правилният начин за стартиране на уебсайт вече е по-ясен. Ако все още не сте навлезли в електронната търговия или бихте искали да извлечете повече ползи от вашия уебсайт, то тази книга ще ви предложи прости и

разбираеми насоки за напредък в бизнеса.

Постигането на добра печалба без значение онлайн или офлайн изисква продуктивност и професионализъм. Но в онлайн света нещата са различни. Както подчертава Тимоти Къминг в своята книга: "електронната търговия не променя всичко, но променя доста неща".

И така, какво точно променя и какво си остава същото? Големите промени са, че клиентът повече от всякога има водеща роля. Конкуренцията е по-жестоката. Промяната е по-бърза. Иновациите се възнаградят по-високо. За малките предприятия може би е необходим по-игрив бизнес подход. На практика електронната търговия свали главоломно средната възраст на предприемача.



Питър Дракър

Цена 18.00 лв.

Във времена на голяма несигурност и непредсказуеми събития да се разчита на политика, основана върху неизменни и основни тенденции, не означава автоматичен успех, пише Дракър. Но да не се работи по този начин пък означава сигурен провал. Ето такава е диалектиката на новия век отново единство и борба на противоположности, разсъждава

авторът.

Мениджмънтът в следващото общество е съвсем навременен труд, който се насочва отвъд информационната революция, защото, според Дракър, компютърната грамотност не означава информационна грамотност. Новият век е време на хора, насочени към иновацията и промяната, а не просто на образовани работници и служители. Оглупява ли обществото като цяло? Придвижваме ли се отвъд капитализма? Върху тези и още много други въпроси разсъждава всепризнатият мислител Дракър.