



# 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](mailto:bhrmda@bhrmda.orbitel.bg)  
<http://bhrmda.orbitel.bg>

## СЪДЪРЖАНИЕ

### БАУРЧР

Резюме,

Общо събрание,

Нови членове..... **2-3**

### Клуб на Младия HR

Обучения..... **4**

### Новини

от м.февруари

и международни събития..... **5-7**

Човешки ресурси..... **8-12**

- ✓ Каквато зодията, такъв и началникът /продължение от миналия брой/.
- ✓ Награди за инициативни служители – защо не?
- ✓ SOS: Мениджъри търсят работа.
- ✓ Негативните нагласи на французи и холандци може да отложат членството ни в ЕС с една година.

Книжарница..... **13**

## Клуб на младия HR към БАУРЧР

организира

ЦИКЪЛ ОТ ОБУЧЕНИЯ

“МАЛКИТЕ СЪПКИ КЪМ ГОЛЕМИЯ УСПЕХ”

I-во тренинг-обучение:

“**НАБИРАНЕ И ПОДБОР**”

24-25 март 2006 г., к.к. Рибарица - Обучение  
8 април 2006 г в София - Практическа защита на проект.  
Тренинг и обучаващ - Боян Страхилов, ОББ  
Индивидуален съветник (наставник) – Посочен от вас!

/ повече на стр.4 и на <http://bhrmda.orbitel.bg>

## VII-ма НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ С МЕЖДУНАРОДНО УЧАСТИЕ НА БАУРЧР

«**УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ – КАК ДА  
УВЕЛИЧИМ СТОЙНОСТТА НА ОРГАНИЗАЦИЯТА**»

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

*П о д т е м и:*

- Ефективни УЧР процеси за постигане на конкурентно предимство.
- Стратегии в УЧР.
- Мениджърът по човешки ресурси като вътрешен консултант.
- Променящата се същност на управлението и развитието на човешките ресурси.
- Успешно сътрудничество между Човешки ресурси и другите направления в организацията.
- Възвръщаемост на инвестициите в ЧР.

/ повече информация 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



**Уважаеми колеги,**

**Представяме ви в резюме  
дейността на БАУРЧР през м. февруари 2006 г.  
и акцентите в Общото събрание**

- Управителният съвет и екипът в офиса на Асоциацията работиха по: Организацията и провеждането на Общото събрание на БАУРЧР на 2 март 2006 год.; Националната конференция с международно участие на БАУРЧР, 18 – 20 май 2006 год.; Планираните семинари за м. март 2006 г.
- Изпълнителният директор Светлана Морозова се срещна и проведе разговори с членове на Асоциацията и представители на различни фирми във връзка с подготовката и организацията на предстоящите през близките месеци събития на Асоциацията.
- На 3 февруари 2006 бе проведен семинар на тема: "Управление на времето", с лектор Тодор Миндиликов, изп. директор на Clevman, член на УС на БАУРЧР. Семинарът бе предназначен за мениджъри и специалистите по УЧР, консултанти, академични представители и работодатели.
- На 24 февруари бе проведен семинар на тема "Управление на организационната промяна". Лектор на семинара беше Цветана Герджикова, управленски консултант (Торонто, Канада), член на БАУРЧР. На семинара бяха разгледани някои от организационните промени, с които се сблъскват мениджърите и специалистите по УЧР, движещите сили на тези промени и някои практически задачи във връзка с тяхното ефективно управление.
- През м. февруари 2006 г. представиха заявления и бяха приети 17 индивидуални и 3 корпоративни 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.*

**С най-добри пожелания**

**Екипът на БАУРЧР**

**ОБЩО СЪБРАНИЕ на БАУРЧР**

На 2 март 2006 г. в Парк хотел "Витоша", гр.София се проведе Общо събрание на БАУРЧР.

Както всяка година основната цел на мероприятиято беше да се отчетат дейностите на Асоциацията, нейният напредък и насоки за по-нататъшно развитие. Докладът на УС беше разпространен сред членовете на Асоциацията предварително, така че по време на събранието той беше обсъден и приет от присъстващите. В дискусиата по-специално внимание беше отделено на новата интернет страница на БАУРЧР, перспективите на нейното доизграждане и функциониране, особено по отношение на форума, който предстои да влезе в действие в най-скоро време.

Г-н Емил Георгиев, председател на Контролната комисия на Асоциацията, оповести резултатите от извършената проверка и финансовите резултати за 2005 г. В доклада си той отбеляза, че счетоводните записи се водят законосъобразно, прозрачно и точно.

Работата на ИСП беше подробно отразена в доклада на Анета Бенкова, Председател на Съвета на ИСП, който също беше на разположение на членовете на Асоциацията преди събранието. Той беше накратко обсъден, а основният акцент в изказването на Анета Бенкова беше да се оповестят имената на първите шестима членове на БАУРЧР, които са сертифицирани от ИСП. Това са колегите Анета Бенкова, Юлиана Добрева, Марина Банчева, Светла Димова, Христо Стоянов, Красимира Апостолова, които получиха своите сертификати.

Важен момент от Събранието беше обсъждането на обстоятелствата, довели до регистрация на “Българска асоциация за управление и развитие на човешките ресурси – БАУРЧР” – юридическо лице с идентичен УС, Устав и др. документи, но с малка промяна в наименованието. Беше поставен на гласуване въпросът БАУРЧР да се влее в новата Асоциация и така да ползва предимствата от вписването на новата в Централния регистър на организациите, регистрирани в обществена полза, към Министерството на правосъдието. Бяха зададени уточняващи въпроси, на които отговори Евгения Георгиева, Председател на УС на БАУРЧР, и адвокат Васил Пандов. Събранието единодушно гласува за преобразуването на Асоциацията.

Основните акценти в Плана за дейностите през 2006 г.: - организационно укрепване и актуализиране на ползите от членството (чрез анкети и форума в WEB-страницата); - участие на БАУРЧР в проекти; - ИСП и процесът на сертифициране – продължаване дейността на първия пилотен Център за оценяване и развитие и изграждане на други такива центрове; - привличане на членовете за по-активна работа в дейността на Асоциацията; - сформирание на идеен и творчески съвет в издаването на Бюлетина; - създаване на два нови клуба – Клуб на IT специалистите в УРЧР и Клуб на мениджърите ЧР в публичната администрация; - администриране на форума, който да стане жива и непрекъсната връзка между членовете на БАУРЧР; - сътрудничество с други организации и участие в инициативи, свързани със стажантски програми в областта на УЧР; - проектобюджет – да се постигне финансова независимост и стабилност на Асоциацията.

/целия План за 2006 г. виж на <http://bhrmda.orbitel.bg/>

Общото събрание на БАУРЧР продължи до късно в неформална обстановка – на чаша вино и в приятелски разговори.



### НОВИ ЧЛЕНОВЕ на БАУРЧР,

*приети през м. февруари 2006 г.*

#### Корпоративни членове:

- ◆ Мандей ООД
- ◆ Тамбълуид Комюникейшънс ЕООД
- ◆ Аон България ЕООД

#### Индивидуални членове:

*Александър Кирилов – Career Rise & Development; Деница Ацова – УНСС (студент); Силвия Миленкова – “Кейбъл Тел” АД; Димитър Димитров – Ред Девъл Кетеринг ООД; Кристина Вълчева – АИИ Дейта Процесинг; Ева Пентова – ГлаксоСмитКлайн ЕООД; Десислава Натова – Челопеч Майнинг ЕАД; Галина Георгиева – Айгер Инженеринг ООД; Елина Узунова-Ируларт – Опет/Айгаз България ЕАД; Владислав Маринов – ВИП Секюрити ЕООД;*

*От Карлсберг България АД: Силвия Стоянова – Директор ЧР, Галина Ангелова, Людмила Луканова-Тодорова, Мария Денева, Кремена Дайнова, Ирина Рибарова, Невена Бангачева – специалисти ЧР*

***Приветстваме ги с добре дошли***

***и им пожелаваме много успехи в нашата професионална общност!***

**Клуб на младия HR към БАУРЧР**  
организира  
**ЦИКЪЛ ОТ ОБУЧЕНИЯ**  
**“МАЛКИТЕ СЪПКИ КЪМ ГОЛЕМИЯ УСПЕХ”**

**АВТОРИ НА МОДУЛНАТА ПРОГРАМА :**

**ДИМИТЪР ВАСИЛЕВ, ЧЛЕН на УС на БАУРЧР**

**и**

**АНЕТА БЕНКОВА, ПРЕДСЕДАТЕЛ на СЪВЕТА на ИСП по УРЧР към БАУРЧР**

**Нека Ви споделим малките тайни за постигане на ГОЛЕМИ РЕЗУЛТАТИ !**

**... И малките стъпки за да достигнем до СТАНДАРТИТЕ В ПРОФЕСИНАЛИЗМА!**

*Тайната на успеха на добрите специалисти по човешки ресурси се крие във факта, че всеки един от тях не просто познава процесите, свързани с управлението на човешките ресурси, но най-вече знае как да подреди хронологично тези стъпки, за да постигне желанния резултат, придържайки се към утвърдени стандарти.*

**Теми на модулното обучение:**

- **Набиране и подбор** - Тренинг-обучение на 24-25 март 2006 г., к.к. Рибарица; Практическа защита на 8 април 2006 г. в София
- **Обучение и развитие** - април 2006 г
- **Управление на изпълнението на работата и отношенията със служителите** - май 2006 г.
- **Планиране в областта на ЧР и организационна среда** - юни 2006 г.

**Формат на обученията:**

- **Двудневни обучения** всеки месец от март до юни 2006 г. извън София, основани на решаване на казуси и обмен на опит с доказани професионалисти в областта на ЧР;
- Подготовка на практическата **защита с индивидуален съветник**;
- Практическа защита 2 седмици след обучението.

**Цел на обученията:**

- Целта на цикъла от обучения на младите специалисти по ЧР е да бъдат показани процесите, които протичат в областта на управлението на човешките ресурси в тяхната функционална последователност.

**Всеки един от участниците в тези обучения ще има възможност:**

- Да получи теоретични познания по процесите в областта на ЧР, като за целта те ще бъдат представени в последователността, в която се прилагат;
- Да приложи процесите в областта на ЧР в групови задачи по време на обучението и в индивидуален проект, който следва да се защити след всеки модул;
- Да получава насоки от съветник (наставник), избран лично от него.

**Съветникът:**

- посочва се от всеки един от участниците;
- няма изисквания той да е свързан с компанията, от която идва участника, но е препоръчително;
- трябва да има опит в Управление на човешките ресурси.

**Ролята на съветника:**

- да помага на участника при подготовката на проекта за защита;
- ще получи информация за участието на обучавания в тренинга;
- ще присъства на защитата.

След представянето на участника на защитата, комисията ще обсъди със съветника напредъка на участника и областите, в които има още да се развива.

**При заявяване желанието Ви за участие, моля впишете данни за индивидуалния Ви съветник /име, фирма, позиция/**

**ЗА УЧАСТИЕ И ИНФОРМАЦИЯ в <http://bhrmda.orbitel.bg>**

## НОВИНИ от м. февруари

**Масларова предлага подписването на национален колективен трудов договор.** В момента се разработват няколко варианта за начините за увеличаване на работната заплата. Министерството на труда и социалната политика предлага до 31 март правителството, работодателите и синдикатите да подпишат национален колективен трудов договор. Това съобщи при посещението си в Стара Загора на 18 февруари министър Емилия Масларова.

Имаме намерение класът за прослужено време към трудовите възнаграждения да бъде включен в работната заплата. Това е преносимост на възнагражденията за прослужено време към работната заплата, уточни тя.

И изискването на Европейския съюз е допълнителните плащания да бъдат включени в заплатите. Минималната работна заплата трябва да се откъсне от социалните плащания и да достигне 200 лева, каза министър Масларова. Готова е методиката за определяне на нови размери на пенсиите, които също ще бъдат съобразени с параметрите на бюджета за 2007 г., посочи тя.

До 30 март МТСП ще изготви законопроект за функционирането и управлението на Сребърен фонд към пенсионната система. До края на лятната сесия на парламента се очаква проектът да бъде приет. За него трябва да бъдат осигурени половин милиард лева от приватизация, концесии и други ресурси до края на тази година.

**Безработицата у нас е с около 3% по-висока от средната за ЕС през миналата година,** сочат данните на Евростат. При средно 8,7 на сто безработица в ЕС, то за нашата страна тя е 11,46. От Министерството на труда и социалната политика отбелязват, че за Полша тя е 17,7 на сто, а за Словакия 15,9 на сто. Показателят за България е и най-ниският на средногодишното равнище за последните девет години насам. Продължава да намалява броят на регистрираните в бюрата по труда безработни, като средногодишно те са 424 842. Намалението спрямо предходната година е с 44 842 души или 9,6 на сто. Спадът на регистрираните безработни е резултат от макроикономическата стабилност в страната, която води до по-големия брой на започналите работни места, по-малко съкратени от отделните отрасли на икономиката, а съответно и по-малко новорегистрирани в бюрата по труда, отбелязват от МТСП.

**Според промените в Закона за насърчаване на заетостта,** приети през м.февруари от Народното събрание, услугите на посредническите агенции ще се заплащат само от работодателите. Специален текст отменя правото на посредниците да взимат такса за услугата от лицата, търсещи работа. Досега за предоставената посредническа услуга между посредника и устроеното на работа в страната или в чужбина лице можеше да се договори заплащане до 25 на сто от получената първа работна заплата за заетото работно място. Според новия текст посредническата дейност по наемане на работа може да се извършва срещу заплащане от страна на работодателите и безплатно (без събиране пряко или косвено, изцяло или частично на такси или други плащания) от страна на търсещите работа или наетите на работа лица.

Съществуващата наредба за посредническата дейност остава в сила, докато не се приемат съответните промени в нея. Промените в Закона за насърчаване на заетостта са свързани с предстоящото присъединяване на България към ЕС и ратифицирането на международните актове в областта на предоставянето на услуги по заетостта. Въвеждането на безплатното предоставяне на посредническите услуги е в съответствие с ратифицираната през януари 2005 Конвенция на Международната организация по труда относно частните бюра и агенции.

Друга промяна в закона дава право на лица, регистрирани в страни-членки на Европейския съюз, Норвегия, Исландия и Лихтенщайн, също да извършват посредническа дейност за наемане на работа на български и чужди граждани в страната и чужбина. След влизането в сила на промените гражданите на тези държави ще имат достъп до услугите на Агенцията по заетостта при същите условия, както българските граждани. Чужденците ще могат да се регистрират в териториалните поделения на Агенцията и да ползват безплатни посреднически услуги.

**Между 7 и 12% е увеличението на заплатите** в 350-те компании, които внасят най-големи осигуровки, показва статистиката на Националния осигурителен институт (НОИ). Тенденцията се запазва втора поредна година. Въпреки че става въпрос за обявен осигурителен доход и в посочените дружества са само 8% от заетите в страната, данните са показателни за поскъпването на труда в България. Специалисти по човешки ресурси потвърдиха, че вече и при средните мениджърски нива и по-редки специалисти месечният доход е "пробил" психологическата граница от 1000 лева.

На всяко тримесечие НОИ публикува класация на дружества, които в института определят като "най-коректните осигурители". Деклариеният среден осигурителен доход в различните категории варира между 584 лв. месечно (в най-големите предприятия с над 1000 заети) до 1078 лв. (в дружествата с персонал до 15 души). За сравнение - средната работна заплата по данни на Националния статистически институт е около 320 лв. В таблиците на НОИ, разбира се, попадат и държавни институции, които в някои от категориите конкурират като заплащане частния сектор.

**Трудова борса за хора в неравностойно положение се проведе на 28 февруари** в Националния дворец на културата. Според организаторите, Българско сдружение за личностна алтернатива, проектът ще ангажира общественото мнение и ще помогне за интеграцията на хората в неравностойно положение в обществото. Друга основна цел на събитието беше да осъществи директен контакт между търсещите работа и работодателите и с това да помогне за по-успешна професионална реализация на хората с увреждания.

**СБ иска увеличаване на заетостта и производителността на труда.** Повишаване на количеството и качеството на работната сила, насърчаване на ефективното и прозрачно управление на публичния сектор, повишаване ефективността на пазара на труда, подобряване на инфраструктурата и подобряване на работата на съдебната система, е програмата за реформи, които предлага Световната банка за подобряване на икономиката на България. Това заяви Росалинда Кинтания, ръководителят на екипа, разработил доклада под надслов "България - Пътят към успешната интеграция в ЕС - политическият дневен ред". В доклада се посочва, че през последните седем години България постига забележителен напредък по пътя към дългосрочна стабилност и устойчив растеж, но въпреки това е значително по-бедна от новите страни от ЕС. Според банката България се нуждае от спешни мерки за заздравяване на връзката между образование и потребности на пазара на труда. В страната ни безработицата сред младежите остава висока, което е сигнал за несъответствие между образование и нужди на пазара, констатира експертите. В доклада се отчита, че разходите за образование в България са съизмерими с тези в европейските страни, но качеството на знания на българските ученици се влошава и те изостават от европейските си връстници. Около 40 процента от БВП се харчи за публични разходи и е изключително важно прозрачното управление на сектора, отчитат експертите от СБ. Според тях усилията трябва да бъдат съсредоточени върху повишаване на ефективността на разходите в здравеопазването и социалното подпомагане, разширяване на програмното бюджетиране за обхващане на всички министерства и обвързване на разпределението на бюджетните средства с резултатите и качеството на изпълнение.

**Cisco също планира да открие свой център за услуги в България.** Новината съобщи председателят на Държавната агенция за информационни технологии и съобщения (ДАИТС) Пламен Вачков. Съобщението дойде буквално две седмици, след като "Хюлет - Пакард" обяви, че вече изгражда голям свой център за услуги на територията на "Бизнес парк София" и в близките 2 години ще наеме на работа в него близо 1000 човека.

**Пазарът на труда ще се управлява с нова система.** По-ефективно използване на финансовия ресурс и по-строг контрол на социалните плащания ще осигури националната база данни за пазара на труда, която се изгражда по програма ФАР. Тя ще свърже Агенцията по заетостта, Националния осигурителен институт, Главната инспекция по труда, Националния статистически институт, Агенцията за социално подпомагане и Министерството на труда, съобщи директорът във ведомството Красимир Попов.

**Пето поредно издание на ежегодния форум за студентски стаж и кариера "КАРИЕРИ 2006"** организират JobTiger, Министерство на държавната администрация и административната реформа и Проект "Пазар на труда" на Американската агенция за международно развитие (USAID). По време на форума работодателите на българския пазар (български и чуждестранни) имат възможност да се срещнат с млади специалисти и студенти. За повече информация относно Форум «Кариери 2006», моля вижте тук: <http://www.jobtiger.bg/careers2006/>

**Безработни икономисти ще бъдат консултирани** и ще им се предлага информация за потенциални работодатели от Агенция "Таурус". Инициативата е по проект за насърчаване на заетостта, финансиран от Световната банка.

**Собствениците на 100 български компании се обединиха** около инициативата "Ценности, реализация, бизнес" на консултантска компания "Дикон". Целите са две – подобряване на мениджмънта и подкрепа на адаптацията на служителите във фирмите. За да постигнат тези цели, предприемачите ще уеднаквят подходите си в управлението на персонала. За начало те приеха девет принципа за управление на човешките ресурси. Според тях управлението на човешките ресурси следва да бъде приоритет в развитието на конкурентоспособен бизнес.

**Паулина Георгиева** застава начело на фирмата за маркетингови и HR консултации ТАУРУС Консултантс. Даниела Осиковска остава в ТАУРУС Консултантс като собственик.

**Марио ал Джебури** е новият председател на Държавната агенция по туризъм.

**Владимир Афенлиев** е новият директор развитие в „Активис груп“.

**Валентин Видолов** заема мениджърска позиция в КПМГ - България.

**Илиан Йорданов** стана заместник изпълнителен директор на „Овергаз Инк.“ АД.

**Петър Диков** беше назначен за главен архитект на София.

**Петя Стоянова** пое корпоративния маркетинг в „Космо България мобайл“ ЕАД.

**Безплатен сайт**, в който можете да тествате знания и умения - <http://www.businessstestbg.com>

**MICROSOFT предупреди за два нови критични пропуски в WINDOWS.** Два нови защитни пропуски в операционната система Windows позволяват на атакуващите хакери да установят контрол върху компютъра, използвайки уеб браузъра Internet Explorer или Windows Media Player, предупредиха от Microsoft. Едната от грешките се проявява в някои версии на Windows Media Player, като позволява на атакуващите да вземат контрол над някои от програмите, инсталирани на компютъра, след като го заразят със злонамерен код, използвайки аудио и видео файлове за прикритие. Другата грешка се проявява при някои версии на Internet Explorer, давайки възможност на злонамерени хакери да установят пълен контрол над компютъра. През миналия месец Microsoft пушна ъпдейти за справяне с двете грешки в Windows. Последните защитни ъпдейти могат да бъдат намерени в Интернет на адрес [www.microsoft.com/security](http://www.microsoft.com/security).

**Водещите американски компании се насочват към глобалната мрежа** като основен източник за наемане на персонал, твърди проучване на консултантската фирма Booz Allen Hamilton. Традиционните начини за търсене на работа бързо отстъпват място на интернет, откъдето са наети 51% от служителите през 2005 г. По-голяма част от тях кандидатстват чрез корпоративните страници на компанията или са препоръчани от служителите. Мениджърите твърдят, че това са и най-квалифицираните им кадри. Обявите в печатните издания, някога основен посредник между предлагачите и търсещите работа, привличат едва 5% от новите служители. Данните от изследването за пореден път потвърждават, че интернет е променил начина, по който американските работодатели привличат и назначават служители. Според прогнозите тази тенденция ще продължи и през следващите години, като на корпоративния сайт се разчита много повече от всички други онлайн източници. Това от своя страна ще наложи промяна в бюджетите, в които 27% от перото за наемане на персонал е предназначено за публикуване на обяви в различни средства за информация. 74% от работодателите потвърждават, че ще увеличат бюджета за корпоративните сайтове, 68% ще зложат повече средства в програмите за привличане на познати на служителите и 60% - на социалните контакти. Според изследването 21% от новопостъпилите служители са наети чрез специализираните форми за кандидатстване на страницата на компанията, следвани от 15%, които постъпват чрез традиционните обяви, 6% - чрез обяви само за специалисти в съответната област, 5% - чрез социални контакти и 4% - от платени бази данни с биографии. Пренасочването на средствата към корпоративните сайтове застрашава специализираните портали за работа и особено печатните издания. Прогнозата е, че големите търсачки като Google ще насочват търсещите работа директно към корпоративни страници.

## НОВИНИ ЗА МЕЖДУНАРОДНИ СЪБИТИЯ

**Естонската асоциация за развитие на персонала (PARE)** организира международна HR конференция на тема “Balance-Seeking Organisation”, която ще се проведе на 6-7 април 2006 в гр. Тарту, Естония. По време на сесията ще бъде дискутирано как влияе управлението на човешките ресурси върху постигането на балансирано развитие в организацията. Един от водещите лектори ще бъде проф. Manfred Kets de Vries. Повече подробности за събитието можете да видите на страницата на Естонската асоциация: [www.pare.ee](http://www.pare.ee)

**На 9–12 април 2006 г. се организира годишната конференция на CIPD** “Learning, Training and Development”. В конференцията се очаква да участват над 1800 делегати и около 100 лектори ([www.cipd.co.uk/cande/hrd](http://www.cipd.co.uk/cande/hrd)).

**На 24–25 май 2006 г. в Мелбърн, Австралия,** ще се проведе годишният конгрес на Австралийския национален институт по човешки ресурси ([www.convention.ahri.com.au](http://www.convention.ahri.com.au))

**На 29 май – 1 юни 2006 г. в Сингапур** ще се проведе 11 HR световен конгрес, организиран от Световната федерация на асоциациите по управление на персонала (WFPMA) [www.wfpma.com](http://www.wfpma.com)

**На 25-28 юни 2006 във Вашингтон, САЩ,** ще се проведе 58-та годишна конференция и изложба на SHRM (Society for Human Resource Management). Главни водещи по време на събитието ще бъде бившият държавен секретар Колин Пауъл, както и два пъти носителят на награда Пулицър Дейвид МакКалф ([www.shrm.org](http://www.shrm.org))

## **От в. "Капитал Кариери"**

### **Каквато зодията, такъв и началникът**

*/ продължение от предния брой /*

*Знаете ли коя е зодията на вашия началник? Аз знам и съм спокойна. Защото съм наясно какво мога да очаквам от него и как трябва да постъпя, за да има мир помежду ни. Не че вярвам безусловно на астролозите, но винаги е по-добре човек да познава някои основни положения и да се съобразява с тях.*

*Така че научете рождената дата на началника си и прочетете специалния зодиак, разработен от индийски гадатели.*

### **С Везните се общува лесно**

Вашият началник Везни може да не е сто процента надежден, но успява да изтръгне максимума от вас благодарение на чара, любезността и подкупващата си усмивка. Това е първият и по-разпространен тип. Другите 20% от представителите на този знак се отличават с прекомерна амбиция, изключителен егоизъм и агресивност. Те са способни да ви експлоатират безмилостно. Тежки думи. Но верни.

И двата вида притежават забележителната способност да убеждават. Те са привидно безпристрастни, кълнат се в справедливостта и са привърженици на златната среда. Техният девиз е "Нищо прекалено".

В повечето случаи вашият началник Везни искрено вярва, че е напълно почтен в отношенията с подчинените си. Но хубавите очи или добрите маниери могат лесно да спечелят повишение. Той сътрудничи с колегите, служителите и целия персонал, но тъй като има палав поглед и изящни маниери, дамите в офиса често се захласват по него. Те обаче могат да се опарят неприятно, тъй като тези началници обичат да експериментират в емоционалния си живот.

Астролозите обичат да говорят за нерешителността на Везните, както и за неспособността им да вземат решения. Но бързите решения не винаги са най-добрите! Освен това те са свидетелство за известна недалновидност и незрялост. Везните стигат до премерени решения, след като внимателно претеглят всички причини и следствия, плюсове и минуси.

Везните често работят на приливи и отливи. Затова не се учудвайте, ако някой хубав ден шефът ви откаже да се занимава с проблеми, които не търпят отлагане. Партньорството с Везни е добро. Една от причините за това е, че когато Везните не си дават зор, което се случва от време на време, другият партньор може да поеме работата. Втората причина е, че вашият началник е екипник и е склонен на партньорства.

Фактът, че с него лесно се общува, осигурява спокойната работа в офиса. Удоволствие е да се работи за този началник, ако нямате нищо против извънредния труд, въздържате се от емоционални усложнения и го оставяте винаги той да е победител. Това, което губите като пари, пчелите като дружелюбност и съдействие.

### **Не се опитвайте да измамите Скорпиона**

Началникът Скорпион е обект или на голяма любов и възхищение, или на искрена омраза. Така или иначе обаче на него му е все едно! Понякога справедлив, друг път въжеиграч, той поставя на изпитание онези, които се опитват да го разберат. Има завиден апетит както за работа, така и за мързелуване, управлява с твърда ръка, очаква пълно подчинение и успява изключително умело да ви принуди да го следвате. Внимание: той е способен да ви използва най-безогледно.

Този началник обикновено следва рутината, с малки отклонения, продиктувани от неговата интуиция. Впрочем силното шесто чувство е характерно за всички водни знаци - Скорпион, Риби и Водолей. Но при Скорпионите надделяват установените навици и привързаността към статуквото.

С този началник ще живеете опасно, но никога няма да вегетирате. Ако не се адаптирате към неговия маниер на работа, няма да се поколебае да ви изрита. В обратния случай обаче можете да очаквате материална и морална подкрепа. Скорпионът държи на положението си в обществото. Безскрупулен, той ще направи всичко възможно да се задържи на върха. Така че понякога ще ви се налага да си затваряте очите.

Скорпионът е знакът на прераждането. Затова, макар и рядко, вашият началник може да бъде осенен от внезапно просветление и да поеме по пътя на абсолютната добродетел в бизнеса и професионалните дела. Подобно просветление обаче е доста рядко явление!

Не се опитвайте да измамите Скорпиона. Той задължително ще разбере. Не си въобразявайте също, че можете да го накарате да промени решението, което вече е взел. Той държи на своето мнение и го отстоява с увереност и целеустременост.

Като повечето силни, склонни към агресия характери, и Скорпионите изпадат в депресивни настроения. При този знак те могат дори да деградират в меланхолия. В такива случаи най-здравословно е да го оставите на мира. Ако не сте способен на това (което не е изключено предвид изключителната притегателна сила, която представителите на този знак упражняват над другите), трябва да сте подготвен за сарказъм, придружен с отровни ухапвания. Със сигурност не е лесно да постигнете одобрението на този лидер (този термин повече подхожда на неговата природа). Ако успеете обаче, това ще е ценна победа за вас.



### **Играйте честно със Стрелеца**

Пригответе се за приключения и рискове, ако работите с началник Стрелец. Този човек ще се възползва от шанса. Той може да се провали (а с него и вие!) или да забогатее неочаквано (и да подели богатството си с вас!), но той ще експериментира, ще прави нововъведения, големи и импулсивни планове. Просто това е начинът, по който е направен.

Предпочитанието да се държи и действа естествено и да се възползва от шанса за Стрелеца е толкова типично, колкото предпазливостта за Рака.

По правило Стрелецът привлича женските погледи. Тук неговата интуиция влиза в действие. Астрологическата причина за това е, че Юпитер покровителства този знак. Освен това Юпитер, както всички знаем, е най-добрата гаранция за добри пари.

Тъй като знакът Стрелец има древна връзка с правото, здравия разум, философията, правенето на реклама, планирането, спорта, любознателността, изследователската дейност, образованието и порива към истината, всички тези характеристики ще се проявят и във вашия началник. Ако го мамите, поемате риск. Но можете да се опитате да го разубедите за някой голям проект, който е на път да се провали, ако сте се подготвили с факти и числа. Той ще се вслуша и може да се съгласи с вас. Този началник е достъпен и отворен за логиката и дискусиата.

Началникът от тази зодия също е човек. Не са му чужди флиртът със секретарката (някои може да оспорят, че флиртуването не е недостатък!) и пропускането на детайли, често е безцеремонен и пряк, небрежен на семейния фронт, егоистичен и прекалено самонадеян, обича клюките. Това може да ви обърка. Е, добре, никой началник не е съвършен!

Този началник е щедър, толерантен (дотогава, доколкото не играете нечестно, а признавате грешките си или неправилната си преценка по някоя сделка), откровен, весел, готов да посрещне предизвикателствата директно и с желание да сподели с вас добрата си съдба. А това са добри стимули да се работи с такъв като него.

### **Козирогът харесва изпълнителните**

Сигурността, стабилността и безопасността са трите стълба, на които се крепи началникът Козирог. Той е толкова решителен, целенасочен и усърден, че в това отношение могат да му съперничат само Телецът и Скорпионът. Естествено е такъв ръководител да има големи очаквания по отношение на онези, които работят за него.

От всички знаци Козирозите са може би най-практичните, добре организирани, търпеливи и работливи. Това не са отрицателни черти - повечето лидери ги притежават. Онези, които са работили за Козирози обаче, често ги оценяват като сковани, сноби, праволинейни и скучни. Тази преценка е вярна само отчасти.

Козирозите нямат чувство за хумор. Те са изключително съвестни и изпълнителни и държат на думата си. И очакват от другите да се държат по същия начин. В противен случай побесняват и стават агресивни. Това обаче може да се очаква закономерно от някого, който не просто има принципи, но ги спазва. Снобизмът на Козирога е резултат от неговата резервираност и неспособност да общува свободно и без задръжки. Той е скучен, защото не обича да разкрива чувствата си. Сковаността му обаче не може да се отрече - тя със сигурност ще ви изкара от нерви.

Не прахосвай и не искай твърде много, е мотото на вашия началник. Неговият офис не е красив салон - там няма да намерите никакви излишности. Козирогът се изкачва до върха с тежък труд и решителност. Веднъж стигнал там, никой не може да го помръдне. Той е способен да поеме големи проекти и да ги доведе до успешен завършек. Ако сте работили с него в продължение на няколко години, можете да разчитате, че ще ви помогне по всякакъв възможен начин.

Козирогът не е щедър на приятелство, нито разточителен на жестове, но той ще ви направлява със сигурна и стабилна ръка. Сто процента сила без превземки (или почти без превземки) е точното описание на обичайния представител на този знак. Ако искате да постигнете успех по сигурен и стабилен начин, той е вашият човек!

### **Споделяйте проблемите си с Водолея**

Искате ли да работите за много надарен, но непохватен началник? Насочете се към Водолей. Той има изключителни идеи, тъй като има оригинален и необичаен подход към живота и работата. Водолеят е способен да съсипе и най-добрия бизнес чрез внезапна промяна на курса, отплесвайки се и стреляйки в погрешната посока. Той може да забрави за среща или конференция, но в същото време обича да ходи на такива места.

Много астролози са писали за безпристрастността на Водолея, но този началник освен това е хуманен и добър.

Крайно независим, но неуверен, градивен, но лекомислен, началникът от тази зодия може да ви доведе до лудост. Малко са служителите, на които наистина доставя удоволствие да работят за него години наред. Но за кратък договор или за временно заместване този началник става.

Възхитително побъркан сам по себе си, той ще зарази и вас, ако сте с него за повече време. Дори само общуването с него ще ви научи да мислите различно, да развиете безпристрастност, вашето поведение ще се ориентира към бъдещето, ще започнете да се надсмивате над себе си, ще станете човеколюбец в най-добрия смисъл на тази дума. Това е много, много специален вид началник! Бомба, която може да избухне всеки момент!

Водолеите са експерти в решаването на чуждите проблеми, но не и на своите собствени. Това напомня за една иронична и мъдра мисъл: "Когато става дума за делата на другите, дори глупаците за мъдреци. А когато става дума за собствените дела, дори мъдреците грешат." Така че, ако имате проблем, споделете го с началника си. Със сигурност ще получите поне симпатия и разбиране.

### **Не изоставяйте Рибите в тежък момент**

Началникът от този знак обича спокойствието, мрази напрежението и необходимостта да взима решения, цени отговорните и чувствителни служители. Не е изключено да прояви раздражителност, да бъде мрачен, да се държи високомерно, презрително и остро. Запомнете, че той няма да търпи да го наранявате, дори да сте най-ценният служител на света. Способен е да се обърне срещу вас, когато най-малко го очаквате. И ще ви изгони от офиса без грубости, но завинаги.

Чувствайте се свободен да излагате своето мнение, дори да е противоположно на неговото - той ще го приеме, стига да е добре за компанията. Ще ви изслуша с пълното съзнание, че имате право на своята гледна точка. Това е така, защото началникът ви си въобразява, че е толерантен. Едно рядко и достойно за възхищение качество, особено у онези, които притежават власт.

Рибите имат качества, които ги правят безценни при договаряне на сделки и партньорства, но не са много добри в ежедневната организационна работа. Именно тук вашата помощ може да бъде особено полезна. Трябва обаче да я предлагате по дискретен и ненаатрапващ се начин. Началникът ви ще разбере и ще оцени високо това поведение.

Похвалите и увеличението на заплатата може да не са редовни, но ще ги има. На Рибите не им се свидят подаръците. Тъй като вашият началник е артистична натура, по-добре е да научите нещо за изкуствата, ако имате намерение да работите с него дълго време.

Изложен на напрежение и стрес, началникът Риби може да не издържи и често е склонен да се предаде. Не го изоставяйте в такива моменти. Той ще се пропука изведнъж, подобно на потъваща подводница. Вашата готовност да застанете до него ще бъде оценена подобаващо и сигурно ще получи материално измерение.

Вашият началник Риби има променлив нрав. Той е способен да се нахвърли върху вас без особена причина. После също така внезапно да се успокои. В повечето случаи обаче лае, но не хапе. Просто иска да покаже кой командва. Нищо лично! Някой може да реши, че подобно поведение е детинско, но Рибите са устроени така. Ако обаче поплачете на рамото му (все пак не прекалявайте), той ще се превърне в самия ангел-хранител. Рибите умеят да се раздават. И това е най-ценното им качество.

(По материали от в. [India Times](#))

### **Награди за инициативни служители - защо не?**

**ДЕНИСЛАВА СИМЕОНОВА, KARIER1.BG**

Всеки служител носи в себе си потенциал и достатъчно желание и енергия, за да го развие. Степента, в която тази енергия се използва обаче, зависи не само от самия него, но и от работодателя и работната среда. Организация, която изисква, вдъхновява и насърчава служителите да дават най-доброто от себе си, обикновено постига търсените резултати. Тогава служителите вършат онова, което трябва, без да е необходимо да получават специални указания.

Един от най-ефикасните начини да се провокира активността на служителите е да им се даде възможност да поемат инициатива. Тогава те се справят по-добре с проблеми и промени в работата и генерират много нови идеи.

По-голяма част от мениджърите толерират онези хора от екипа, които проявяват инициатива и поемат повече задължения и отговорности и са склонни да награждават с по-високи постове именно тях. Много често обаче служителите остават пасивни, защото не знаят какво иска работодателят.

Над 65 на сто от запитаните от "Галъп" 1200 служители в американски компании казват, че са били поканени да участват във взимането на решения, но само 14% от тях твърдят, че реално упражняват това право, т.е. останалите не са получили необходимите ресурси и подкрепа, за да участват в процеса.

Насърчаването на инициативата е свързано с отношението на работодателя към поетите отговорности и с начина, по който той реагира при допуснати грешки. Ако грешките се наказват строго, следващия път служителят няма да поеме риск от страх да не загуби работата си.

Има много начини да се създаде среда, в която служителите се чувстват свободни и дори задължени да бъдат креативни. В редица американски компании това се постига, като служителите се насърчават да развиват и прилагат нови продукти, а идеите, подкрепени от ръководството, биват развити в собствен бизнес в рамките на компанията.

Съществува дори наименование за такъв вид насърчаване - *intrapreneuring*, или система за вътрешно предприемачество. Онези, които успеят, получават повишение или увеличение на заплатата. За неуспелите

инициативи няма наказание, тъй като във всички случаи служителите са мотивирани от възможността да видят идеите си осъществени.

Все пак едно нещо е компанията да позволи на служителите си да бъдат по-активно ангажирани, но съвсем различно е те да се възползват от това. Естествено е част от служителите да се колебаят и да бъдат предпазливи. Когато производител на спортни стоки в Тексас призовава служителите си сами да решат как да подобрят продуктивността си, повечето остават пасивни. Една от секретарките обаче решава, че може сама да прави проучванията за позицията на търговската марка, които досега са правени от външна фирма. Нейната инициатива спестява 100 хил. долара на компанията годишно.

#### **Как да насърчим инициативата и креативността**

- Предлагайте интересна и предизвикателна работа. Ако служителите вършат едни и същи задачи всеки ден, те попадат в капана на рутината;
- Определете ясна цел. Служителите трябва да знаят какви са целите на организацията и как могат да допринесат за постигането им;
- Търсете решения от служителите. Когато те знаят, че идеите им се приемат сериозно и че могат да променят нещо, ще поемат инициативата да предлагат още и още творчески идеи;
- Намалете страха от провала. Ако знаят, че няма да бъдат наказани за допуснатите грешки, служителите ще бъдат по-склонни да предлагат нови решения;
- Дайте личен пример, като поемете първи инициативата и ангажирайте колегите от екипа, с който работите.

#### **От в. “Дневник”**

#### **SOS: Мениджъри търсят работа**

*Отказвали ли са ви работа заради богато CV?*

Вие имате квалификации и опит в изобилие, но по една или друга причина си търсите работа. И си давате сметка, че сте в неизгодна позиция. Вашата свръхквалификация, каквото и да се крие зад този термин, работи срещу вас. Как да постъпите в подобна ситуация, така че да не уплашите потенциалния си работодател и да си осигурите покана за интервю? “Капитал Карииери” попита специалисти от две агенции за подбор - KPMG и Того Group SHR Consulting Company. Ето какво отговориха те.

1. Изследвайте и изпробвайте всички възможности на пазара, преди да направите компромис с нивото си.
2. Направете трезва преценка на познанията, опита си, както и на своите конкурентни предимства и се насочете към сектори, където те биха се възприели като предимство.
3. Подайте си документите до идентифицирани като подходящи за вас компании, независимо дали те са обявили вакантни позиции. Много често се случва фирмите да държат хора, от които не са съвсем доволни. Те не ги сменят, защото нямат подходящи предложения или защото не им се занимава с подбор, но ако попаднат на подходящ човек, биха се заинтригували.
4. Изпратете документите си до HR компании без конкретен конкурс, след което се срещнете с консултант, който ще ви помогне да идентифицирате целеви сфери, позиции, компании за професионална реализация. Повечето от тези компании поддържат база данни от професионалисти, към която се обръщат ежедневно при постъпване на заявки от фирми клиенти.
5. Не кандидатствайте безразборно - това само ще загуби вашето време и това на специалиста по подбора.
6. Ако получите обратна връзка от работодател или HR консултант, че сте свръхквалифициран за конкретната позиция, за която кандидатствате, безсмислено е да се опитвате да доказвате обратното. По-удачно е да приемете тази оценка като реална и професионална. И да се запитате дали наистина ще сте мотивирани да вършите работа, която не отговаря на нивото ви.
7. В своята автобиография и в интервю посочвайте само релевантните за конкретната позиция опит и квалификация и избягвайте онези, които създават впечатление за разфокусираност. Няма смисъл да споменавате всички курсове и обучения, през които сте преминали, колкото и ценно да ви се вижда това. Най-удачно и информативно е да подчертаете само онези от тях, които имат някакво отношение към компетенциите, необходими за заемането на позицията, за която кандидатствате.
8. Все пак не се опитвайте да спестявате съществена информация от вашата автобиография. Дупките в CV-то могат да бъдат по-опасни от прекалената квалификация.
9. Осигурете си препоръка от някой подходящ човек. Най-добре е той да работи в организацията, в която искате да постъпите, и да е готов да ви окаже съдействие.
10. Проявете гъвкавост по въпроса за заплатата - дайте да се разбере, че предишното ви възнаграждение няма отношение към настоящото ви положение на търсещ работа.
11. Наблегнете на работата в екип, като дадете да се разбере, че сте отборен играч и че успехът на екипа за вас е по-важен от този на когото и да било от неговите членове.

12. Покажете, че познавате новите тенденции в управлението. Изтъкнете участието си в неотдавнашно обучение или семинар, което доказва вашата адаптивност и способност да загърбите старите навици и да възприемете нови начини на работа.

13. Дайте доказателства за вашата лоялност. Един от начините да неутрализирате подозрението, че ще напуснете веднага, щом получите по-добро предложение, е да изтъкнете дългото си сътрудничество с предишни работодатели.

14. Бъдете умерен. Можете да покажете колко подходящ сте за позицията и без да преекспонирате своя опит и квалификация или егото си. Внимавайте да не изплашите интервюиращия, особено в случай че той е по-млад от вас.

15. Покажете интерес, възторг и ентузиазъм. Нищо не може да ви спечели по-сигурно симпатиите на интервюиращия от позитивното отношение към работата и работодателя.

16. Най-успешната тактика в случаите на подозрения в свърхквалификация е да действате бързо и напористо. Поставете на обсъждане проблема още в началото на интервюто, без да чакате човекът срещу вас да заговори за него. Той може въобще да не го направи. Не се притеснявайте, че ще си вкарате автогол, като повдигнете въпрос, за който може би самият ви събеседник още не е мислил. Той (или някой от обкръжението му) със сигурност ще се сети за него на по-късен етап. Но тогава вече ще сте пропуснали момента да се защитите.

Този съвет може би влиза в противоречие с твърденията на различни специалисти, че трябва старателно да избягвате въпросите, свързани с вашите негативи, докато самият интервюиращ не ги постави. Това е валидно за всички други случаи, но не и при симптомите на свърхквалификация. Тази диагноза ви задължава да бъдете проактивен, ако искате да имате успех.

### **От в. “Пари”**

#### **Негативните нагласи на французи и холандци може да отложи членството ни в ЕС с една година**

#### *НЕЯСЕН ОСТАВА И СТАТУТЪТ НА СТРАНАТА НИ СЛЕД ПРИЕМАНЕТО В ЕВРОСЪЮЗА*

Франция и Холандия могат да гласуват едногодишно отлагане на приемането на България и Румъния в европейското семейство, повлияни от негативната нагласа на своите жители към членството на двете балкански държави в ЕС, предупреждават дипломати. Подобни твърдения влизат в известно противоречие с възприетата линия на действие, според която приемането на кандидат-членовете зависи единствено от това дали отговарят на европейските стандарти. Европейската комисия /ЕК/ трябва да даде официалните си препоръки през май т.г.

Никоя европейска страна не може да пренебрегне мнението на своите граждани, заявява френски държавен служител. Именно безпокойството на французите и холандците, породено от разрастването на ЕС, се смята, че стои в основата на отхвърлянето на конституцията на евросъюза при проведените в тези страни референдуми в началото на миналата година.

#### **НАЙ-РЕАЛНИЯТ РАЗВОЙ НА СЪБИТИЯТА**

Съгласно подписаните договори на Букурещ и София отлагане на членството за 2008 г. е възможно, ако се окаже, че двете страни все още не удовлетворяват изискванията на ЕС. Не всички европейски дипломати смятат вероятността да се прибегне до тази клауза за реална. Трябва да има наистина голямо разминаване с очакванията на ЕС, тъй като отлагане на членството без сериозна причина би дало много лош сигнал на целия регион, заяви един от тях.

Според друг достъпен за коментар източник, който се позовава на необявен публично официален документ, вероятността комисията да се произнесе за приемането на двете страни в уговорения срок е много голяма. Като довод за подобно оптимистично твърдение може да се възприеме и традиционното сътрудничество между Франция и Румъния и произтичащата от него сериозна вероятност френското правителство да не вземе под внимание общественото мнение на своите граждани относно разрастването на ЕС, пренасочвайки резервите им към Турция и други страни членки от региона. Не бива да се забравя, че френският парламент наскоро прие поправка на конституцията на страната, по силата на която след приемане на България, Румъния и Хърватия правителството трябва да организира задължителен референдум за или против разширяването на ЕС с нови членове.

#### **ПРЕДПАЗНИ КЛАУЗИ**

Въпреки всичко съществува вероятност Париж и Хага да използват опцията за отлагане на членството на България и Румъния, присъстващи в присъединителните спогодби, като средство за затягане на предпазните клаузи, ако тези страни бъдат приети в ЕС през 2007 г., както е планирано. Ако това наистина се случи, договорните спогодби позволяват изключването на тези две страни от някои специфични политически сфери като правосъдие, вътрешни работи и някои аспекти на вътрешния пазар.

Въпросът всъщност е не кога България и Румъния ще станат членове на европейското семейство, а какъв точно статут в ЕС ще им гарантира членството, заяви Марин Лесенски, анализатор към Института за регионални и международни проучвания /Institute for Regional and International Studies/ в София.

## АКТУАЛНИ КНИГИ В ПРОДАЖБА на ИК "ТРУД И ПРАВО"

### "ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ - 2006 г."



- актуализирани текстове на най-важните нормативни актове в трудовото законодателство;
- важни решения на Върховен касационен съд;
- актуални писма и указания на Министерство на труда и социалната политика;
- приложни коментари и практически разяснения по прилагането на трудовото законодателство

**Цена:** 22.80 лв **Автори и съставители:** екип от водещи специалисти – юристи по трудово право с ръководител проф.д.ю.н. Васил Мръчков.

### "СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ - 2006 г."



- актуализирани текстове на Кодекса за социално осигуряване и другите нормативни актове;
- писма и указания на НОИ по прилагането на КСО;
- подробни коментари по промените в осигурителното законодателство;
- приложна информация

**Цена:** 22.80 лв. **Автори и съставители:** екип от водещи специалисти на НОИ с ръководител доц. д-р Йордан Христосков

### "НОВАТА НАЦИОНАЛНА КЛАСИФИКАЦИЯ НА ПРОФЕСИИТЕ И ДЪЛЖНОСТИТЕ В БЪЛГАРИЯ"



- Пълният текст на националната класификация на професиите и длъжностите в РБългария;
- Обяснителни бележки по обхвата и съдържанието на националната класификация на професиите и длъжностите;
- Азбучен определител на длъжностите;
- Кодови таблици за преход от НКП 1996 към НКПД 2006 г. и от НКПД 2006 към ISCO-88;
- Макет на длъжностна характеристика;

**Цена:** 22.80 лв. **Автори и съставители:** екип от специалисти на Балканския институт по труда и социалната политика с ръководител Иван Нейков

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



- «Професионални стандарти за работещите в областта на Управление и развитие на човешките ресурси»  
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](http://www.klasikastil.com) и си изберете книга!**