



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ - БАУРЧР

10 години БАУРЧР

БЮЛЕТИН

брой 1 януари 2010 г.

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

СЪДЪРЖАНИЕ

- ✓ Резюме стр.2
- ✓ Нови членове на БАУРЧРстр.2
- ✓ Дейност на БАУРЧР:
 - предстоящо.....стр.3
 - през м. януари.....стр.3
- ✓ Новини от м.януари ...стр.7
- ✓ HR от пресатастр.10
- ✓ Книжарница.....стр. 13

За информация:

Тел.: (02) 9501091; 9501090
Факс(02) 950 10 92

bhrmda@bhrmda.bg
gilieva@bhrmda.bg
<http://www.bhrmda.bg>

Уважаеми колеги,

Нека започнем Новата 2010 година с вдъхновение за нови и прекрасни неща! Но за да сме добри в делата си, добре е да знаем какво е било. Вашето мнение е важен коректив в бъдещата ни работа. Ще сме благодарни да дадете своята оценка за работата на БАУРЧР през изминалата 2009 година, както и какво очаквате занапред. Резултатите от анкетата ще бъдат представени на Общото събрание на Асоциацията.

Моля, изтеглете формуляра на **анкетата** от <http://www.bhrmda.bg/>, попълнете я и ни я изпратете на e-mail: bhrmda@bhrmda.bg

Предстоящо!

• **26 февруари 2010 г - ОБЩО СЪБРАНИЕ на БАУРЧР**

Управителният съвет на сдружение "Българска асоциация за управление и развитие на човешките ресурси – БАУРЧР", София, на основание чл. 26 ЗЮЛНЦ свиква общо събрание на членовете на сдружението на 26 февруари 2010 г., от 13:00 часа в София, Централ хотел „Форум“, бул „Цар Борис III“ № 41, конферентна зала „Централ“.

Още на стр.3

• **Обучения за м. февруари 2010 г.в HR Тренинг Академия на БАУРЧР**

11 февруари 2010 г.

Откриване на таланти – ролята на центровете за развитие

- Ползите за Вас и Вашата организация :

Ще обогатите познанията си относно същността и използването на Центрове за оценка и развитие в процеса на откриване и развитие на таланти в организацията; Чрез обучението ще се запознаете с възможностите на метода за идентифициране на таланти по пътя на личното преживяване.

- Тренери: *Цветелина Гюрова, Росица Калдерон и Жени Георгиева, ТалънтЛинк*

25 февруари 2010 г.

Стратегическо планиране на работната сила

- Ползите за вас и вашата организация:

Това обучение ще ви помогне да изработите програма за планиране и управление на работната сила, да дефинирате краткосрочни и дългосрочни цели в планирането, да съставяте план за реализиране на програмата, да определяте ключовите фактори за успешното реализиране, да измервате ефективността от прилагането на плана.

- Лектор: *Ралица Иванова*, Рейвън Консултинг Груп

Обученията за м. март , на стр. 3

РЕЗЮМЕ на ДЕЙНОСТТА в АСОЦИАЦИЯТА през м. януари 2010 г.

През м. януари Управителният съвет на БАУРЧР проведе две заседания.

Бяха организирани и проведени:

- На 21 януари - Международна кръгла маса-дискусия на тема „Нови методи за сертифициране на ЧР специалисти“;
- На 22 януари - Годишна среща на Изпълнителното бюро на European Association of People Management (EAPM);
- 30 януари – Среща на HR Клуб Варна с Геновева Бакърджиева, изп. директор на БАУРЧР и Донна Певска, координатор проучвания и проекти.

БАУРЧР се включи и подкрепи за четвърта поредна година в глобалното HR проучване на тема "Creating People Advantage" на Световната федерация на асоциациите за управление на хора (WFPMА) и Бостънската консултантска група (BCG), срокът за участие в което се удължава до края на м. февруари.

Управителният съвет и колегите в офиса на БАУРЧР работят по подготовката на предстоящи дейности и събития, като:

- Общо събрание на БАУРЧР, което ще се проведе на 26 февруари 2010 г.;
- Обученията в HR Тренинг Академията на БАУРЧР за 2010 г., като първите две ще бъдат през м. февруари;
- XI Международна /Майска/ Конференция на БАУРЧР;
- Организиране на срещи на клубовете на БАУРЧР.

Моля, ако имате въпроси и предложения, обаждайте се в офиса на БАУРЧР на тел.(02) 9501090, 9501091, или ни пишете на e-mail: bhrmda@bhrmda.bg

НОВИ ЧЛЕНОВЕ на БАУРЧР, приети през м. януари 2010 г.

Индивидуално членство:

- Екатерина Симеонова, консултант, Тимаг Агро България ЕАД
- Галя Велкова, началник отдел у-ние на персонала, Алтест АЙ Джи Ти Еоод,
- Марийка Солакова, експерт Обучение и развитие, Министерство на отбраната
- Росица Богалинска-Петрова, директор ЧР, Комплекс за социални услуги за деца и семейства – Пловдив
- Зорница Андинова, мениджър ЧР, Куинтайлс Клон България
- Венета Джалдети, специалист ЧР, ТЕД-БЕД ЕАД
- Валентина Кекева, директор ЧР, ТЕД-БЕД ЕАД
- Анелия Велинова, мениджър ЧР, Торготерм АД
- Петя Иванова, мениджър ЧР, Лидл България ЕООД енд КО КД
- Велина Великова, студент
- Мария Караиванова, стажант в агенция за подбор на персонал АН-МАРИ

Корпоративно членство:

- Лукойл Нефтохим Бургас АД
- Сдружение за демократично образование ФАР
- Алфа Банк – клон България
- Професионална гимназия по туризам гр. Бургас
- Пикадили ЕАД

Управителен съвет на БАУРЧР

Председател на Управителния съвет

Светла Стоева

мениджър “Ключови клиенти
и продажби”
ДжобТайгър ООД

Членове на Управителния съвет:

Евгения Георгиева, Chartered MCIPD

ТалантЛинк България ЕООД
Човешки ресурси и
организационно консултиране

Женина Жилева

директор “Човешки ресурси “
Комисия за финансов надзор

Христо Стоянов

директор “Човешки ресурси”
ТЕСИ ООД

Нели Христова

мениджър “Човешки ресурси”
Икономедиа АД

Соня Славчева

мениджър
Бланчард Интернешънъл
България ООД

Миглена Узунова-Щекова

директор “Човешки ресурси”
Мобилтел

Офис на БАУРЧР

Изпълнителен директор:
Геновева Бакърджиева

Координатори:
инж. Галина Илиева
Антонина Лазарова
Донна Певска
Цветелина Иванова

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.bg

www.bhrmda.bg

Предстоящо

ОБЩО СЪБРАНИЕ на БАУРЧР

Управителният съвет на сдружение “Българска асоциация за управление и развитие на човешките ресурси – БАУРЧР”, София, на основание чл. 26 ЗЮЛНЦ свиква общо събрание на членовете на сдружението на 26 февруари 2010 г., от 13:00 часа в София, Централ хотел „Форум”, бул „Цар Борис III” № 41, конферентна зала „Централ”, при следния дневен ред:

1. Отчет за дейността на УС на БАУРЧР през 2009 г.;
2. Доклад на Контролния съвет на БАУРЧР за финансовото състояние на асоциацията през 2009 г.;
3. Освобождаване от длъжност и от отговорност за дейността им на членовете на Управителния съвет на сдружението;
4. Избор на членове на Управителния съвет на сдружението;
5. Избор на членове на Контролен съвет на сдружението;
6. Обсъждане и приемане на стратегическа концепция за дългосрочно развитие на процеса по сертифициране на специалисти по УРЧР, предложена от работна група и одобрена от УС;
7. Приемане на план-програма и бюджет за 2010 г.;
8. Разни.

Поканват се всички членове на сдружението да вземат участие в общото събрание. При липса на кворум на основание чл. 27 а ЗЮЛНЦ общото събрание ще се проведе същия ден в 14:00 ч. на същото място и при същия дневен ред. Членовете на сдружението могат да се запознаят с писмените материали по дневния ред в седалището на дружеството на адрес: гр. София, ул. “Княз Борис I” № 49 от 9:00 ч. до 17:00 ч. всеки работен ден.

Обявата е публикувана в Държавен вестник, брой 102 от 22 декември 2009 г.

Съгласно чл. 13 (3) от Устава на БАУРЧР, юридическите лица – членове се представляват от законните си представители, въз основа на представено съдебно удостоверение за актуално състояние или от лице, снабдено с писмено пълномощно.

Съгласно чл. 13 (4) всеки член на асоциацията има право на един глас в Общото събрание. Не се допуска гласуване по пълномощие, с изключение на пълномощието, издадено от юридическо лице – член.

Съгласно чл. 11 (4) от Устава на БАУРЧР и с оглед пълноценното ви участие в Общо събрание моля тези от вас, които поради ангажираност са пропуснали да заплатят членския си внос за 2009 г., да внесат сумата до 19.02.2010 г.

Устав на БАУРЧР: <http://www.bhrmda.bg/bg/20/cat.html>

Очаквайте информация по процедурата за номинация и избор на нови членове на Управителен съвет /т.4 от дневния ред/

Членовете на сдружението могат да се запознаят с писмените материали по дневния ред от 12 февруари 2010 г., от 9:00 до 17:30 ч., в офиса на БАУРЧР. на адрес: София, ул. «Княз Борис I», № 49, ап. 2. всеки работен ден.

Дейността през м. януари

Стартира новият проект на БАУРЧР, HR Тренинг Академия 2010 г. - Иновативна концепция за професионално и личностно усъвършенстване. Изберете вашите теми!

Обученията за м. март 2010 г.:

11 март 2010 г.

Управление на многообразието – как да направим това да се случва.

Общата цел на обучението е, посредством взаимодействието с добри идеи и практики, да подготви участващите да включват в работата си аспекти от ефективното управление на многообразието в

посока на i) приемане и признаване на видимите и невидимите различия; ii) овладяването им; и iii) оптимизиране на потенциала, който те носят. В резултат на обучението участващите: ще разберат защо трябва съзнателно да градят многообразие и равнопоставеност в организацията; познават основополагащите идеи на управление на многообразието, неговите възможности и предизвикателства; могат да използват специфичен метод за управление на многообразието в различни контексти, включително в международни екипи и организации, където преобладават културните различия; имат краткосрочен план за конкретно действие в собствената организация.

Лектори: Леа Давчева от АХА моменти и Александър Шайца от Кьолнски институт за междукултурна компетентност.

12 март 2010 г.

Оценка на дейностите по ЧР – Бенчмаркинг сравнения, процеси, системи, бизнес индекси.

Целта на това обучение е усвояване на практически знания и умения, свързани с дейности на Мениджъра по изчисление и анализ на КРІ показатели в областта на Човешките ресурси. Участниците ще придобият компетенции, ще успеят да оптимизират работата си, да разберат кои дейности носят най-голяма добавена стойност за бизнеса. На база на наученото Мениджъри и Специалисти ЧР ще успеят да планират ресурсите, оптимизират работата и повишат ефективността.

Лектор: Ралица Иванова, Рейвън Консултинг Груп

18 и 19 март 2010 г.

Вътрешните комуникации – средство за изграждане и развитие на корпоративната култура

Обучението има за цел да предостави на участниците теоретични познания и практически умения за планирането и управлението на комуникационни програми, насочени към вътрешни аудитории.

Специален акцент в курса е обвързването на темата на вътрешните комуникации с организационната промяна и култура, което да даде на участниците разбиране за начина, по който вътрешните комуникации могат да бъдат използвани за поддържането или изграждането на фирмена идентичност.

Лектор: Нели Бенова, Apreiron Academy

25 март 2010 г.

Ангажираност на служителите и бизнес резултати

Участниците ще усвоят практически знания и умения за извършване и анализиране на резултати от проучвания на мнението на служителите, за връзката между ангажираност на служителите и бизнес резултати и практически стъпки за подобряване бизнес представянето чрез повишаване ангажираността на служителите

Лектор: Мандей ООД

29 март и 30 април 2010 г.

Управление на представянето на служителите – системи, процеси и политики

Обучението е два дни, I-ви ден – обучителна програма ; II-ри ден, след 1 месец - презентации и дискусии по представените казуси.

Ползите за Вас и Вашата организация:- Да представи и запознае участниците с цялостна концепция относно системите на управление на представянето; - Да покаже връзката на системата за оценка на представянето с целите на организацията; - Да проследи взаимовръзката на системата за оценка на представянето с други системи за управление на човешките ресурси – системите на възнаграждение, обучение, кариерно планиране и развитие.; - Да изясни ролята на специалистите по управление на човешките ресурси и тази на линейните мениджъри в процеса; - Практически да подпомогне участниците в семинара да анализират и предложат решение на конкретен казус от организацията, която представляват, свързан по един или друг начин със системата на оценка на представянето.

Тренери: Жени Георгиева и Анелия Димова, ТалънтЛинк.

Програма за 2010 г., както и пълна информация за HR Академията можете да видите на:

<http://www.bhrmda.bg/bg/23/pages.html>

За информация: координатор Цветелина Иванова, тел : 02- 950 10 90, 02- 950 10 91,
е-майл : tzivanova@bhrmda.bg

Представен и публикуван на уеб-страницата на БАУРЧР е доклада на Работната група, създадена с решение на Общото събрание на БАУРЧР от 28 май 2009 г. Възложените задачи, към групата бяха да направи подробен и задълбочен анализ на формалната страна на процеса по доказване на компетентност и да предложи работеща формула за структуриране на дейността по професионалната сертификация в областта на УРЧР. Концепцията за дългосрочно развитие на процеса по сертифициране на специалисти по УРЧР, е включена за обсъждане и приемане в дневния ред от Общото събрание на БАУРЧР на 26 февруари 2010 г. Можете да видите доклада на http://www.bhrmda.bg/bg/148/news_open.html

На 21 януари 2010 г. БАУРЧР проведе Международна кръгла маса-дискусия на тема “Нови методи за сертифициране на ЧР специалисти”.

Кръглата маса беше част от годишната среща на Изпълнителното бюро на Европейската асоциация по управление на персонала (ЕАРМ), което тази година за първи път се проведе в София и БАУРЧР имаше удоволствието да е домакин. Асоциацията заслужи тази чест в резултат на изключително активната си роля на европейската сцена в последните години.



За първи път пред международна публика беше представена Новата професионална карта на CIPD (Акредитиран институт за развитие на персонала, Великобритания), която е сред най-авторитетните световни модели за сертифициране на специалисти по управление на хора. Новият модел показва стремежът на CIPD в две основни направления. От една страна – да се следват новите европейски изисквания за прозрачност и мобилност на знанията и уменията на специалистите. От друга – да се съобрази с нарастващото значение на УРЧР специалистите в организацията. Джакки Орм подчерта, че ролята на професията по УРЧР се е

променила „...фокусът вече не е само да се подпомагат линейните мениджъри в управлението на служителите, а да се осигури устойчивостта на организацията, необходима за постигането на настоящите и бъдещите ѝ цели”. [Презентация/](#)

Представен бе и друг утвърден европейски сертификационен модел – този в Германия. Новата рамка на компетентностите по УРЧР интегрира външните фактори (политически, икономически, технологии, закони, екология) с вътрешните за организацията фактори (стратегия, структура, култура, персонал). Проф. Геролд Фрик разясни и важността на поддържането на постоянен диалог и отчитане на мненията на бизнеса и университетите за „професионализирането” на ЧР специалистите, което е от особено значение за сертифицирането. [Презентация/](#)



От страна на БАУРЧР също за първи път се представи новият проект за процес по сертифициране на специалисти по управление и развитие на човешките ресурси. Проектът е базиран на добри европейски практики и цели създаването на прозрачен модел, чрез който да се утвърдят високи стандарти за професията, съпоставими с европейската квалификационна рамка и гарантиращи качеството на сертифицираните професионалисти. Светла Стоева подчерта, че конкурентноспособността вече се измерва не само с пазарен дял и печалба, а и с хората, които работят във фирмата. Осъзнато предизвикателство пред

професионалистите в сферата на човешките ресурси е да променят ролята си в компаниите и от администратори да се превърнат в стратегически партньори на бизнеса. [Презентация/](#)

Сред особено важните въпроси, които бяха обсъдени в последвалата дискусия, бяха и значението на връзката между сертифицирането и изискванията на бизнеса, което да утвърди ролята на специалистите по УРЧР като стратегически партньори в организациите, които работят, както и дали е необходимо да се предлагат законови промени, които да налагат сертифицирането.

Важността на темата и значимостта на БАУРЧР се потвърждава и от участието на Питър Хаан, Президент на ЕАРМ, Ким Стак-Нилсън, Вицепрезидент на ЕАРМ и Президент на Датската ЧР Асоциация, Джаки Орм, Изпълнителен директор на CIPD, проф. Геролд Фрик, Президент на Немската ЧР Асоциация, и още 30 представители на европейски асоциации по управление и развитие на човешките ресурси, които за първи път посетиха страната ни. От българска страна участваха повече от 100 специалисти по УРЧР, членове на БАУРЧР и партньори на Асоциацията.

Публикуваме писмото от Питер Хаан, Президент на ЕАРМ, което получихме след събитието:

Dear Svetla,

Just having returned from my visit to Sofia, I want to compliment you explicitly with the way you have hosted our executive committee meeting and the way your staff has facilitated us and EAPM.

Thank you very much. Your warm hospitality has been overwhelming.

We all were deeply impressed by the developments of your association and the dynamism, enthousiasm and positive energy that you and your association is radiating.

You are - with CIPD and DGPF, one of the first HR-associations in Europe to have an HR certification system in place. By doing so you are not only promoting and stimulating the professionalisation of Human Resources in Bulgaria, but also a leading example and role model for many other HR Associations in Europe.

The meeting we had with your Bulgarian colleagues and business leaders on Thursday afternoon have been a real promotion and PR event both for EAPM and your BHRMA.

Thank you and your staff for the exceptional way we have been welcomed and hosted in your lovely country.

With warmest greetings,

Pieter Haen

President EAPM

Публикации по темата и за събитието:

Българският модел за сертифицирани на HR професионалисти не е много утежнен и това е добре, смята Питър Хаан - Президент на ЕАРМ

видео интервю: <http://www.jobs.bg/hc/news/872>

По време на криза трябва да се набляга на мотивацията на служителите

видео интервю: <http://www.jobs.bg/hc/analytics/874>

Специалисти по човешки ресурси обсъдиха нови професионални стандарти на среща в София
в. Кариери, от Боряна Пенева

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_rabotodateli/846327_specialisti_po_choveshki_resursi_obsudiha_no_vi/

Време е за разговор в числа

в. Дневник , от Мишел Гутсузян

http://www.dnevnik.bg/pazari/2010/01/24/846990_vreme_e_za_razgovor_v_chisla/

От 4 януари 2010 г влезе в сила нова концепция за отношения между БАУРЧР и членовете ѝ (схема за стимулиране на активността)

Целта на схемата е да се насърчи активността на членовете в дейността на Асоциацията, без да се създават вътрешни търговски отношения. В този смисъл „заплащането” за определени дейности, извършени от страна на членове на БАУРЧР като например провеждане на семинар, писане на статия и др. да става с определен брой точки, които да могат да се натрупват и срещу това да се получава безплатно участие или отстъпка за събития, провеждани от БАУРЧР .

Детайлно описание на схемата http://www.bhrmda.bg/bg/149/news_open.html

На 29.01.2010г. от 15.00ч. се проведе първата за тази година среща на Регионален клуб на БАУРЧР в гр. Варна. Участваха повече от 30 души, представители на организации в региона, а от страна на БАУРЧР присъстваха Геновева Бакърджиева - изпълнителен директор на БАУРЧР и Донна Пеевска, мениджър проекти. По време на срещата беше представено предложение за нов процес за сертифициране на HR специалисти, който е разработен от работна група от членове на БАУРЧР. Беше представен и новия проект, който БАУРЧР стартира - HR тренинг академия. Бяха дискутирани различни практически въпроси, свързани с двата проекта. В срещата взеха участие и представители на Бюро по труда – Варна, които представиха актуалните към момента покани за кандидатстване по ОПРЧР.

Срещите с представители на другите 3 регионални клуба са предвидени за:

- Регионален клуб – Пловдив: 11 февруари 2010, 16:00, хотел Интеркооп, зала 22, координатор Росица Христева, e-mail: rositsa.hristeva@abv.bg;
- Регионален клуб – Бургас: на 11.03.2010г. от 16.30ч. в Дом на нефтохимика, „Клуб на ветерана“; координатор Паула Миленкова, e-mail: pmilenkova@gmail.com;
- Регионален клуб – Плевен: м. март 2010 /точната дата ще Ви изпратим по-късно/; координатор Цветозар Маринов, e-mail: aceflm@intercom.bg;

За участие и повече информация, моля, свържете се с координаторите на всеки клуб.

На 1.02.2010 г. в офиса на БАУРЧР се проведе среща с представители на Националния комитет на студентската организация AIESEC. От страна на AIESEC присъстваха Антон Вълков, председател на Националния комитет, Борислав Струнджев, председател на офиса на AIESEC София – УНСС (и инициатор на срещата) и Боян Димитров, мениджър проекти. От страна на БАУРЧР присъстваха Геновева Бакърджиева и Донна Пеевска. Бяха обсъдени различни възможности за сътрудничество между двете организации с цел създаване на по-близка връзка между представители на бизнеса и студентите, което е сред най-важните приоритети на БАУРЧР. В дейностите на двете организации бяха открити много пресечни точки и беше обсъдена възможността евентуално за подписване на меморандум за сътрудничество. Конкретен проект, който AIESEC осъществяват за пета поредна година, е „Business in practice” (подробна информация по-долу), чиято идея е именно свързване на бизнеса със студенти от последни курсове.

Проект „Business in Practice”

През месец март 2010 г. AIESEC България организира проекта „Бизнесът в действие” (Business in Practice), с който поставя множество предизвикателства с въпроси като: Могат ли българските студенти да отговорят на нуждите на бизнеса? Прави ли достатъчно корпоративният сектор, за да подготви младите хора за реалността извън университета? Релевантни ли са изискванията на бизнеса спрямо нашата образователна система? Проектът се осъществява за пета поредна година, като предишните издания бяха изключително успешни и предизвикаха голям обществен интерес и дискусии в света на бизнеса и в университетските среди.

В София ще се състоят три издания на Business in Practice: от 05.03. до 07.03. е проектът на AIESEC София – УНСС, който се нарича **„Бизнесът в действие: Корпоративна социална отговорност”**. Следващата седмица – от 12.03. до 14.03. се провежда проектът на AIESEC София – Технически Университет, наречен **„Бизнесът в действие – Техническо предизвикателство”**. В дните 19.03. - 21.03. е **националното издание на Business in Practice** на AIESEC България, което ще се проведе в Софийския Университет и на него ще присъстват студенти от цялата страна, включително най-добре представилите се участници в проекта от различните градове.

Новини от м. януари

Само 2.9% е била официалната безработица в София през декември м.г., съобщиха от Агенцията по заетостта. В това отношение столицата е абсолютно изключение, сочи статистиката. Следващият по висока заетост град е Габрово, но там безработните са над два пъти повече отколкото в София - 6.66%.

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_turseshti_rabota/845218_samo_29_bezrobotica_v_sofia/

Заплатите в България са по-малко от една трета от стойността на реалния принос на служителите, показва изследване на Икономическия институт на БАН

http://www.dnevnik.bg/bulgaria/2010/01/27/848740_ban_proizvoditelnosta_se_uvelichava_zaplatite_ostavata/

<http://news.expert.bg/n281886/>

Търсят се безработни с бизнес план. Агенцията по заетостта ще проучва нагласата на безработните със средно и висше образование да започнат собствен бизнес. От институцията са обявили обществена поръчка за социологическа агенция, която да направи анализа. Той ще се финансира по оперативната програма "Развитие на човешките ресурси", а прогнозната му стойност е близо 212 хил. лв.

http://www.dnevnik.bg/bulgaria/2010/01/31/850604_tursiat_se_bezrobotni_s_biznes_plan/

Два варианта за промени в придобиването на право на пенсия ще бъдат подложени на обществена дискусия, каза на пресконференция министърът на труда и социалната политика Тотю Младенов. Той представи предвижданите промени в пенсионната система, които трябва да влязат в сила от началото на 2012 г. Дотогава целите ще бъдат насочени към стабилизиране на пазара на труда. Един от вариантите е право на пенсия за осигурителен стаж и възраст да се придобива при 40 години осигурителен стаж за мъжете и 37 години осигурителен стаж за жените. Сега за мъжете този стаж е 37 години, а за жените - 34. Предвижда се минималната възраст за придобиване на право на пенсия за мъжете да бъде 63 години, а за жените 60.

<http://news.expert.bg/?id=281384>

От 2012 г. се въвежда нова осигурителна вноска. Тя ще е срещу риска "Старост", ще се плаща от всички и ще се дели наполовина между работещите и техните работодатели. Около тази идея са се обединили всички експерти, включени в консултативния съвет по пенсионната реформа.

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_rabotodateli/847606_vuvejdat_osigurovka_za_starost/

Точковата система, която в момента дава право на пенсия, ще отпадне в чистия си вид.

Това стана ясно, след като социалният министър Тотю Младенов обяви първите резултати от работата на консултативния съвет по пенсионната реформа, който работи от септември м.г.

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_turseshti_rabota/847583_otpada_tochkovata_sistema_za_pensionirane/



OS BULGARIA
a member of GIUNTI O.S. International Group

OS Assessment & Development Centre	
Квалификационен курс	8-9.2.2010
PASAT 2000	
Тест за оценка на потенциалите за осъществяване на продажби.	
Квалификационен курс	12.2.2010
Оценяване на личностните качества и мотивацията в организациите	18-19.2.2010
I-S-T 2000 R	
Тест за оценка на потенциалите за учене и развитие.	
Квалификационен курс	26.2.2010
NEO PI-R	
Тест за оценка на личността, базиран на парадигмата Big Five.	
Квалификационен курс	5.3.2010

за повече информация и записване

www.osbulgaria.com 02/963 57 03

Последно изстискване <http://www.capital.bg/show.php?storyid=850009>

от Катя Попова, в. *Капитал*

Държавата обмисля специални кредитни линии за предприятия, които нямат пари да плащат осигуровките на своите служители. Такъв опит вече има в Белгия, стана ясно след среща на социалния министър Тотю Младенов с лидерите на национално представителните синдикални и работодателски организации.

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_rabotodateli/842262_krediti_za_plashtane_na_osigurovki/

Всички лица, които имат задължение сами да внасят здравноосигурителни вноски от 1 януари т.г., трябва да подадат нова декларация - образец 7, съобщиха от Националната агенция по приходите. Тя се подава в териториалните структури на НАП по постоянен адрес. Декларация образец 7 се подава в срок до края на месеца, следващ месеца, в който е възникнало обстоятелството за внасянето на здравноосигурителните вноски от лицата, които не са осигурени на друго основание.

<http://news.expert.bg/?id=279816>

Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД) от началото на 2010 г. е допълнена с нови 133 позиции. Заповедта за това е подписана от социалния министър Тотю Младенов на 30 декември м.г.

http://www.karieri.bg/karieri/novini/za_rabotodateli/838333_133_novi_pozicii_v_nacionalnata_klasifikaciia_na/

Най-трудно в момента е запазването на пазарния дял и мотивацията на хората. HR професионалистите не намират за важно „Управлението на Търговското Представяне”, въпреки че е топ предизвикателство, показва проучване на SeLLeX.

<http://www.jobs.bg/hc/news/865>

Тръгваме нагоре от лятото на 2010 г. През 2010 г. безработицата ще стигне 10 % в най-трудните месеци, които предстоят, според прогноза на Центъра за икономическо развитие. Това ще е най-сериозният проблем през годината, очаква се от лятото да започне стабилизиране, стана ясно при представянето на доклад "Икономиката на България – януари 2010 г.". Почти всички фирми, дори и тези в по-добро състояние, извършват вътрешни реструктурирания, които обикновено са свързани с освобождаване на кадри – и квалифицирани, и неквалифицирани, информира агенция Фокус. Българската икономика ще продължи да се движи надолу на годишна база и през първото тримесечие на 2010 г. През втората половина на 2010 г. може да се очаква слаб икономически растеж.

http://business.actualno.com/news_282260.html

Икономиката на България - януари 2010 г. Доклад на Центъра за икономическо развитие, на линк: http://www.econ.bg/analysis/article174601/ikonomikata_na_bulgariya-yanuari_2010_g

Европейският съюз обявява 2010 г. за Европейска година под надслов: Да спрем бедността сега! С кампанията ЕС цели да постави борбата с бедността, която засяга пряко всеки шести европеец, в центъра на вниманието през 2010 г. на цялата територия на съюза.

<http://news.expert.bg/n280781/>

Нивото на безработица в 16-те държави, които използват еврото е стигнало рекордните 10% през декември за първи път след въвеждането на единната валута през 1999 г., съобщиха Би Би Си. Първоначално бе отчетено, че ноемврийската стойност е 10%, но след това беше ревизирана на 9.9%. 15.8 милиона са безработните в еврозоната, според данните на Евростат. Сред всички 27 страни членки на ЕС има 23 милиона безработни. Латвия е рекордьор по брой безработни в ЕС с равнище на показателя 22.8%. Испания пък продължава да води по процент на безработица в еврозоната, който достига 19.5% през декември, след 19.4% през ноември. Холандия успява да постигне най-ниски стойности от 4%, следвана от Австрия с 5.4%.

<http://news.expert.bg/n282222/>

Броят на безработните по света вече е 212 млн. души, алармира Международната организация на труда. http://www.karieri.bg/karieri/novini/848554_mot_bezraboticata_prez_2009_g_e_dostignala/

В първата си реч "За състоянието на съюза" американският президент заяви, че създаването на работни места е приоритет № 1

<http://www.capital.bg/show.php?storyid=849177>

Българският приоритет за 2010 г. - Следва опит да се открие публикация с ясно формулиран такъв приоритет:

В социален план основен приоритет за кабинета тази година ще бъде борбата с безработицата. Към края на декември 2009 година нивото на безработицата е 9,13 % или 338 хил. безработни. Средното ниво за 2009 година беше 7,59%. <http://www.microfinance-bg.com>

Цветанов: Основен приоритет за страната ни е приемането ни в Шенген. <http://www.cross-bg.net/balgariya/88-novini-i-sabitiya/1098186-tzvetanov-osnoven-prioritet-za-stranata-ni-e-priemaneto-ni-v-shengen->

2010-а – година на европейските плащания и политическите предизвикателства

http://www.bnr.bg/sites/radiobulgaria/Lifestyle/Politics/Pages/08_01_studio.aspx

HR от пресата

Ледников период

Екатерина Попова

http://www.karieri.bg/karieri/management/motivacia_i_razvitie/846646_lednikov_period/

От фризера - в хладилника. Такова движение се очаква да направят тази година заплатите в България. Ще трябва доста да почакаме, докато ледът по дълбоко замразените възнаграждения бавно и постепенно започне да се топи.

Как изпратихме 2009

С радост, че си отива, единодушни са и работодатели, и работещи. "Най-доброто, което се случи през миналата година, беше, че на 31 декември тя най-сетне свърши", обобщава Конрад Прамбък, ръководител на отдела за консултации по възнагражденията в Neumann International.

По оценка на експертите в различните браншове оборотите се свиха с 30 до 50%, някъде се сринаха дори с цели 70%. Някои пострадаха по-малко, но общият негативизъм на пазара ги направи много по-предпазливи. Неизбежният резултат - драстично орязване на разходите, а оттам замразяване и дори намаляване на заплатите. Част от хората, сменили работата си през миналата година, бяха принудени да приемат оферти за 20-30 и дори 50 на сто по-ниски от предишните им възнаграждения, твърдят от Neumann International.

Голяма част от компаниите в България отложиха за по-късен период планираните увеличения на възнагражденията, които традиционно се случват в началото на календарната година, а над една трета ги замразиха, сочат наблюденията на AIMS Human Capital. Драстично спадна броят на фирмите, които ревизираха заплатите повече от веднъж в годината. Подобна е статистиката и на Nau Group.

Бонуси по нови критерии

Принудени от стагнацията на пазара, значителна част от работодателите се опитаха да създадат по-тясна зависимост между индивидуалните резултати на отделния служител и неговата заплата. "Повечето фирми запазиха бонусните си политики като инструмент за повишаване на мотивацията и ефективността на служителите. За сметка на това системите за оценка на представянето бяха прецизирани в дълбочина и често се завишаваха целите, чието постигане се изисква за получаването на бонус", коментира Георги Джуров, ръководител на проучването на заплатите в AIMS. "Промяна има по-скоро в критериите за представяне и в измерването на резултатите и оттам в размера на

бонуса", уточнява Албена Иванова, управител на "Концепта бизнес партньорс" и представител на Hay Group за България.

Екатерина Игнатова, управляващ партньор на ACE HR Services - представител на Towers Watson за България, дава конкретен пример с IT индустрията: "Миналата година са изплатени реално едва половината бонуси. Това означава, че или голяма част от компаниите са имали завишени, нереални очаквания към хората си, или служителите са имали сериозни трудности да достигнат поставените им цели."

По данни на Mercer през 2009 г. около една трета от компаниите са направили промени в бонусните схеми или в пакета от социални придобивки, които предоставят на своите служители. Промените са както при размера и честотата на изплащане на бонусите, така и при правото за получаване на бонус. Коригирани са също видът на предоставяните социални придобивки и сумите, които се отделят за тях. "Тези промени са продиктувани основно от по-сериозно обвързване на бонусната част с краткосрочните резултати и оптимизиране на разхода за допълнителни придобивки", обяснява Ива Тодорова от ConsulTeam Human Capital Bulgaria - партньор на Mercer в нашата страна.

Повече от 60% от българските участници в изследването на Towers Watson от октомври м.г. са направили или са в процес на промяна в системите си за възнаграждение и стимулиране. "Най-често са орязани т.нар. социални придобивки - пари за дрехи, карти за градски транспорт и фитнес, допълнително здравно осигуряване, ваучери за храна", посочва Екатерина Игнатова.

Традицията не е това, което беше

Въпреки кризата част от компаниите все пак вдигнаха заплатите, макар и по-скоро символично. "Тези, които през 2009 г. получиха увеличение с повече от 5%, са направо отличници. За мнозина това беше голяма промяна, защото в годините преди кризата повишенията с повече от 10% годишно бяха нещо нормално", казва Конрад Прамбък.

За първи път през 2009 г. там, където изобщо ги имаше, реалните увеличения на възнагражденията бяха по-ниски от планираните, констатират експертите. Проучването на Hay Group установява

КАК ФИРМИТЕ СА НАМАЛИЛИ РАЗХОДИТЕ

през 2008 и 2009 г.



Източник: Hay Group, декември 2009 г.

разлика от около 3 процентни пункта при всички категории заети. Най-голямо е разминаването при висшия мениджмънт (*виж таблицата за 2009 г.*). Изследването на Mercer потвърждава тази тенденция - в края на 2008 г. намеренията на работодателите са били да вдигнат заплатите с 9-10%, в средата на 2009 г. - със 7%, в крайна сметка обаче реалното повишение е средно с около 5%. Според Neumann International дори евтините вериги супермаркети, чиито обороти са скочили заради кризата, са си позволили само незначително увеличение на възнагражденията.

Какво ни чака през 2010

Като цяло работодателите се надяват тази година да не е по-лоша от миналата, въпреки това остават пестеливи. Около половината от мениджърите (42%), участвали в традиционната годишна анкета на Българската стопанска камара, все още не са взели окончателно решение за съдбата на

заплатите, 38% обаче са категорични, че няма да правят промени. Само 17% от фирмите предвиждат повишение между 10 и 20%. Единици са тези, които възнамеряват да дадат на хората си над 20% отгоре.

Консултантските компании, които проучват нивата на възнагражденията в България (*виж карето*), са доста песимистични в прогнозите си. Почти всички очакват ледниковият период да настъпи или да продължи в 20 до цели 60 на сто от компаниите в България. В изследването на Towers Watson се говори дори за поредно намаляване на заплати през 2010 г. в отделни компании. Положението ще остане най-лошо в секторите, най-силно пострадали от рецесията - строителство и свързаните с него бизнеси, автомобилната, финансовата индустрия, както и сферата на услугите.

Оставянето на заплатите във фризера твърде дълго обаче може да бъде опасно, предупреждават експертите. "Продължителното стесняване на разходите може да предизвика проблеми по отношение на комуникацията със служителите и на тяхната мотивация и ангажираност към организацията. Работодателят рискува дългото време без увеличаване на възнагражденията да доведе до негативен морал у хората. Ако компаниите са принудени за втора година да се справят с ограничен бюджет, те трябва да въведат диференцирани възнаграждения, основани на представянето на служителите", съветва Екатерина Игнатова.

РЪСТ НА ЗАПЛАТИТЕ ПРЕЗ 2009*

Категории служители	Планирано увеличение	Реално увеличение
Висш мениджмънт	12.6%	8.0%
Среден мениджмънт	12.0%	9.5%
Специалисти	12.0%	8.7%
Администрация	12.0%	9.0%
Работници	11.0%	9.0%
СРЕДНО	11.9%	8.8%

* Данните се отнасят само за фирмите, които са увеличили възнагражденията през 2009 г. В около 30% от компаниите те бяха замразени. Източник: Hay Group

РЪСТ НА ЗАПЛАТИТЕ ПРЕЗ 2010

само в компаниите, които планират повишение на възнагражденията

Изпълнителни директори	8.8%	Висш мениджмънт	5.0%
Висш мениджмънт	7.3%	Среден мениджмънт	5.0%
Среден мениджмънт	8.2%	Специалисти	5.5%
Специалисти	8.8%	Администрация	5.5%
Помощен персонал	6.9%	Работници	5.0%
Източник: AIMS Human Capital		Източник: Hay Group	

Там, където възнагражденията все пак ще се движат нагоре, предвижданите от консултантите средни увеличения са между 3% и 10%, най-често около 5%. По данни на Towers Watson най-малко ще е повишението на възнагражденията при висшия мениджмънт, а най-високо - при средното управленско ниво и професионалистите с повече от три-пет години опит в своята област.

Ива Тодорова от ConsulTeam очаква високи проценти във фармацевтичния бранш, сектора на бързооборотните стоки и някои международни компании. В AIMS прогнозират известен подем в индустрията. "Бюджетите там обаче ще останат доста ограничени и увеличенията на заплатите ще бъдат в тесни рамки", уточнява Георги Джуров. Според него по-значими промени на основните възнаграждения може да има само на индивидуален принцип и то само за ключови служители. Той

предвижда, че във всички сектори ще се запазят съществуващите бонусни системи, като при добри финансови резултати в края на тази година е възможно размерът на бонусите да е по-висок от миналогодишния.

Експертите са единодушни в едно: ако има съживяване, то ще се случва много бавно, включително при заплатите. Ето защо няма изгледи ледниковата епоха да свърши скоро.

Кой проучва заплати в България

- AIMS Human Capital Bulgaria
- Hay Group
- Hewitt Associates (чрез Monday Insight)*
- Mercer (чрез ConsulTeam Human Capital Bulgaria)
- Neumann International
- Towers Watson (чрез ACE HR Services)**

* през 2009 г. не е правено проучване

** Towers Watson е резултат от сливането на Towers Perrin и Watson Wyatt през юни 2009 г.

Топ характеристики на лошия началник

<http://news.expert.bg/n282257/>

Американски учени изтъкнаха 10 главни характеристики на "лошия" началник, които най-много не се харесват на подчинените му, съобщи ИТАР-ТАСС.

На първо място сред недостатъците е неумението и нежеланието му да общува със сътрудниците си.

Отговаряйки на молбите на подчинените си, такъв ръководител обикновено заявява - "Това не е моя работа" или "Просто го направи и толкова".

Раздразнение у подчинените предизвиква и неумението на началника да ги изслушва, отбелязват психолози. Когато началникът непрестанно е зает с "неотложни дела", работниците престават да се обръщат към него за помощ.

На трето място е излишната самоувереност. Такъв началник вероятно може бързо да взема решения, но го прави самостоятелно, без да се съветва с никого.

Спонтанността е на четвърто място в Топ 10. В колектива с такъв началник непрестанно има спешни за изпълнение задачи, а подчинените не знаят какво ще му хрумне в следващата минута.

Следващата характеристика на "лошия" началник е **неумението му да предостави на подчинените си възможност за професионално израстване.** "Нужно е да обучаваш работниците си, да ги водиш напред. Именно това е главната задача на лидера", настояват учените.

Ако си прекалено старателен пред началника, това също е лошо. Защото подчинените на усърдния началник стават работохолици.

На сътрудниците не се харесват също липсата на дисциплина, нетактичността и неумението на началника да се съобрази със своя статус. В края на класацията е "нечовешкото отношение към работниците".

Подчинените също са хора, а добрият ръководител винаги трябва да има това предвид, напомнят учените. БТА

Книжарница

Можете да закупите с 10% отстъпка от офиса на БАУРЧР книгите на издателства:

- "КЛАСИКА И СТИЛ"
- "ЕРА"
- "АМАТ-АХ"
- „Дамян Яков”

Пълният набор от книги можете да разгледате в уеб сайтовете на издателствата и на сайта на асоциацията.

Изберете си книга и ни се обадете!

AIMS Human Capital и Българският форум на бизнес лидерите (БФБЛ) Ви канят да се включите в едно от най-значимите корпоративни събития в Югоизточна Европа за 2010 година и първото по рода си в България:

СТРАТЕГИИ В ИНОВАЦИИТЕ

СРЕЦА НА БИЗНЕС ЛИДЕРИТЕ

22 февруари 2010; 9,00 – 14,30ч.
Бална зала «Роял», Хотел Шератон, София

На това събитие няма да чуете: „свалете цените, инвестирайте в маркетинг, намалете разходите...“, а ще:

- **ПРОЗРЕТЕ** как успехът и иновациите се раждат
- **ВНИКНЕТЕ** в конкретни методи и инструменти за откриване на печеливши бизнес ходове
- **БЪДЕТЕ** първите, които ще променят играта!

Възползвайте се от УНИКАЛНАТА ВЪЗМОЖНОСТ

- Да утвърдите вашата компания като успяваща и иновативна
- Да срещнете за първи път в Югоизточна Европа г-жа Джил Хелман – призната фигура в света на бизнес стратегията и иновациите, която консултира стратегическите екипи на глобални компании в цял свят
- Да се срещнете и работите с над 200 видни бизнес лидери от региона.

ЗАПАЗЕТЕ СВОЕТО МЯСТО ДНЕС!