

## ПЕТА НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ С МЕЖДУНАРОДНО УЧАСТИЕ

Времето на глобални промени ни заставя да променим своя модел на развитие. Разширяването на ЕС ни изправя пред нови предизвикателства. Готови ли сме да ги приемем, в състояние ли сме да дадем отговор на въпроси като:

- Кои са проблемите пред УРЧР при адаптирането към пазарните условия?
- В синхрон ли е трудовото законодателство с настъпващите промени?
- Способни ли са HR професионалистите да разсъждават локално, глобално и по европейски?
- Каква е личната ни отговорност в процеса на организационна промяна?
- Как партнираме със синдикатите в условията на промяна?

За да се развива в съвременните условия, всяка организация трябва да е способна да се адаптира към промените. Основният залог за това са хората. Ще съумеят ли те да променят себе си, за да променят организацията, в която работят, обществото, в което живеят?

(На стр. 7)

Тема на броя:

## ПСИХОЛОГИЯ НА ПРОМЯНАТА

(продължение)



### УСЛОВИЯ ЗА УСПЕШНА ПРОМЯНА (продължава от бр. 3)

#### Моделите за подражание

Известният педиатър д-р Бенджамин Спок определя моделите за подражание като изключително важни за развитието на децата. Множество изследвания доказват, че моделите за подражание са от голямо значение и при промяната на поведението на възрастните. Членовете на всяка организация се стремят да наподобяват с държането си хората с влияние. В една компания служителите с различни функции избират различни модели на подражание - напр. създателя на компанията, представител на синдикатите, най-високо платения търговски представител. Но за да променят поведението на служителите от различните нива в организацията, не е достатъчно само хората "на върха" да са олицетворение на промяната. Нужно е и моделите за подражание на всички нива да извървят този път. Начинът, по който те се справят със задълженията си може да се различава, но основните ценности, които предизвикват техните действия трябва да са сходни.

Поведението в организацията се влияе не само от моделите на подражание, но и от различните групи, с които служителите се идентифицират. Следването на даден модел поведение трябва да бъде "одобрено" и от групата, към която индивида принадлежи.

## Съдържание:

Новини	2-3
Среща на регионалния HR клуб - Варна	3
Тема на броя	4-6
За националната конференция	7
Предстоящи международни събития	8
За свободното време	8



### **Безработицата през март у нас е 13.7%**

Нивото на безработицата продължава да пада. През месец март нивото за страната спадна до 13,7 %.

Това съобщи министърът на труда и социалната политика Христина Христова, цитирана от Министерски съвет.

Тя посочи, че безработицата продължава да намалява с високи темпове, отколкото през месец февруари. Регистрираните в Бюрата по труда безработни са 507 508, с 19 750 души по-малко в сравнение с предходния месец. Спрямо месец март 2003 г. те намаляват със 73 842. През месец март равнището на безработицата е 13.70%.

Броят на постъпилите на работа през месеца безработни се увеличава с около 11 500 души.

Работа са започнали почти 39 хиляди безработни, като половината от тях са се реализирали на първичния пазар на труда.

Заявените работни места през месец март нарастват с 14 500. В Бюрата по труда са обявени 37 160 работни места, от които 21 888 са на първичния пазар на труда. Най-голямо е увеличението на заявените работни места в селското стопанство, преработващата промишленост, туризма, строителството и в сферата на недвижимите имоти и наеми.

В курсове за професионална квалификация са включени над 2 700 безработни и почти 1 900 заети лица.

### **Безработицата в София е 3,77% през март**

Столицата продължава да е с най-ниско равнище на безработица в страната - 3,77% през март, което е съпоставимо с европейските стандарти. Безработните в София през март са 20 818 души, съобщи регионалната служба по заетостта - София. Общото равнище на безработица в София е намаляло спрямо февруари т.г. и спрямо март м.г.

За столицата е характерна т.нар. интелектуална безработица, отчита регионалната служба. Над една четвърт от безработните са с висше образование, като от началото на годината делът им постепенно нараства. Запазва се неравностойното положение на безработните жени, допълват от службата. Те са 12 993 и относителният им дял от 62,4 % е над средния за страната, който е

54,5 %. Безработните младежи на възраст до 29 г. са 22,3 % при 26,6% за страната. Спрямо същия период на миналата година намалението е със седем на сто. Броят на продължително безработните е 4 054, което е с 26% по-малко от март миналата година.

Средният престой на безработните на трудовата борса в София е пет месеца. Това е почти три пъти по-малко от средното за страната.

### **Парламентът прие Закона за гарантиране на вземанията на работниците**

Парламентът прие окончателно Закона за гарантиране на вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, съобщи БНР.

Законът се прилага за всички юридически и физически лица, които наемат служители по трудов договор. За целта се създава фонд "Гарантиране на вземанията на работниците и служителите". Работодател или длъжностно лице, което не изпълни задълженията си по този закон, се наказва с глоба в размер от 20 до 250 лева, като нарушенията се установяват от контролните органи на НОИ.

Фондът не гарантира вземанията на работниците и служителите, възникнали преди 1 януари 2005 година. Процедурата по изплащане на гарантираните вземания ще започне в началото на следващата година.

### **30% увеличение на заплатите искат в "Бърза помощ"**

За 30% увеличение на заплатите на служителите в "Бърза помощ" настояват от синдикалната структура на КТ "Подкрепа".

Председателят на синдиката д-р Николай Клинкачев обясни, че липсва координация между различните ведомства, в резултат на което се занижава ефективността на екипите на "Бърза помощ". Стачниците настояват за промяна на статута на "Бърза помощ" като структура, каза Клинкачев. В момента, когато няма някаква по-особена ситуация, ние се водим една гражданска структура. Когато има авария, бедствие или терористичен акт, ние учаваме в екипите, които дефакто действат при такива ситуации, поясни той. Ако се промени статутът на "Бърза помощ", ще имаме нормален работен ден, ще се увеличат заплатите и ще се подобрят условията на труд, смятат от синдиката.

### **335 души са загинали при трудови злополуки за две години**

Смъртните трудови злополуки

през първото тримесечие на годината са 38. Десет от тях са случаи на инфаркт или инсулт, получен на работното място, съобщи изпълнителният директор на Главната инспекция по труда Тотю Младенов. От началото на годината има 68 трудови злополуки, довели до инвалидизация.

Смъртните злополуки през 2003 г. са 98, а общият брой на трудовите злополуки е 4 135.

С 8% е намалял трудовият травматизъм през 2003 г. спрямо 2002 г., съобщи Тотю Младенов. За да намали трудовия травматизъм, инспекцията по труда ще предприеме "безкомпромисен" контрол в предприятията.

Засилен и периодичен контрол ще има в предприятия с висока степен на риск. Предстои и повишаване на строгостта на контрола в предприятия, допуснали тежки и смъртни злополуки. 7 500 предприятия са проверени от Инспекцията по труда от началото на тази година, около 1000 машини са спрени от експлоатация при проверките. До момента в страната са създадени 480 служби по трудова медицина, а в различни предприятия работят над 8000 комитета по условия на труд.

Фонд "Условия на труд" към Министерството на труда и социалната политика (МТСП) е предоставил над 4 милиона лева за обучение на работодатели и синдикални представители, каза заместник-министърът на труда и социалната политика Валери Апостолов.

**Този бюлетин е издание на Българската Асоциация за Управление и Развитие на Човешките Ресурси (БАУРЧР) Разрешено е ползването на материалите за некомерсиални цели срещу позоваване.**

*Изготвил Георги Цветанов*

#### **За контакти:**

[newsletter@bhrmda.orbitel.bg](mailto:newsletter@bhrmda.orbitel.bg)

>> За обратна връзка

[bhrmda@bhrmda.orbitel.bg](mailto:bhrmda@bhrmda.orbitel.bg)

>> За реклама

тел. ++ 359 2 950 10 90

В това издание е използвана информация от **БТА**, електронните издания **News BG**, **Focus News**, **Dnevnik Online** и **Vsekiden**, **WetFeet**, **BusinessWeek Online** и **PersonnelToday**.

За периода 2001-2003 г. в България са регистрирани 15 762 трудови злополуки, 335 от които са завършили със смърт, а 316 са довели до инвалидност.

**Сайт предлага справка за курсовете за преквалификация**  
Компаниите, които се занимават с обучение на безработни, ще могат да научават за конкурсите на Агенцията по заетостта: <http://www.nsz.government.bg/>, а не само от обяви във вестниците както досега.

**Онлайн трудова борса за военни**  
Всеки работодател, който желае да наеме съкратени при реформата в армията военни, ще може да направи това чрез новата on-line трудова борса. Адресът е: <http://jobs.ngorc.net/>. Порталът е съвместен продукт на фондация "Ресурсен център" и Министерството на отбраната. Сайтът предоставя на военнослужещите и необходимата информация за свободни работни места, как и къде могат да получат консултации и насоки при кандидатстване за работа.

### Взаимопомощ - това е силата ни в региона!



Регионалният клуб - Варна проведе поредната си работна среща на 21.04.2004 год. на тема "Набиране, подбор и освобождаване на персонала - особености на региона". Домакин този път фирма "ЕлдомИнвест" ООД - Варна. Участниците се запознаха с три различни подхода, адаптирани с регионалната специфика и три различни фирмени култури. Тази в Солвей-Соди АД- Девня, Херти - Шумен и Фикосота ООД - Шумен. Обсъдиха се особените трудности в намирането и задържането на млади и

компетентни специалисти в региона. Всеобщо бе мнението, че Клуба може да се бори с този феномен, засилвайки диалога с висшите и средни учебни заведения. Следващата работна среща е предвидена за 8 септември и е конкретна стъпка в тази посока. На нея е предвидено да бъдат поканени представители от регионалната образователна система, като темата този път е : "Образованието, като качество и реализация на пазара на труда".

Семинар на тема:

### "Наредба за конкурсите и процедура за конкурентен подбор"

Във връзка с провеждането на поредица семинари, групирани в няколко основни направления: организационно развитие, мотивационни схеми, нормативна база, въведени в управлението на човешките ресурси, на 22 април 2004 г. бе проведен семинар на тема: "Наредба за конкурсите и процедура за конкурентен подбор". Лектор на семинара бе доц. Маргарита Атанасова от катедра "Труд и социална защита", УНСС.

- Бяха дискутирани следните теми:
- Наредба за провеждане на конкурсите за държавни служители;
- Конкурентен подбор;
- Повишаване в длъжност;
- Преназначаване.

В семинара участваха ръководители и експерти от звената по човешки ресурси в държавната администрация.

БЪЛГАРСКА ТЕЛЕКОМУНИКАЦИОННА КОМПАНИЯ - ЕАД

# ADSL БТК

**ADSL услуги на БТК**  
Услугите БТК ADSL представляват оптимално решение за достъп до Интернет на домашни потребители, малки и средни фирми.

**Постоянна връзка към Интернет**  
БТК ADSL ви позволява да сте постоянно свързани към Световната мрежа, без да залащате телефонни импулси за поддържането на връзката към Интернет. За ползването на БТК ADSL вие плащате само месечния абонамент за услугата.

**Свободен телефон и едновременно ползване на Интернет**  
За разлика от познатата Dial-up услуга, при която телефонната линия е заета, докато ползвате Интернет, при ADSL услугите можете да провеждате телефонни разговори, независимо от това, че сте непрекъснато свързани към Интернет. Двете услуги се предоставят независимо една от друга.

**Високи скорости на достъп**  
Скорост на достъп от Интернет към клиента (Download) - до 384 Kbps  
Скорост на достъп от клиента към Интернет (Upload) - до 128 Kbps

**Електронна поща, уеб хостинг и резарвен Dial-Up достъп до Интернет**  
С БТК ADSL услугите вие получавате безплатно до 15 електронни пощенски кутии, всяка с обем от 30 MB, защита от вируси и универсален достъп - POP3/IMAP/SMTP. Мигновено получавате и изпращате вашите съобщения. На ваше разположение са и до 15 MB дисково пространство за хостинг на вашия сайт. В повечето ни услуги са включени като месечен бонус и определени часове Dial-up достъп (аналогов или едноканален ISDN).

Повече информация може да получите на телефон: 070017111

# ПСИХОЛОГИЯ НА ПРОМЯНАТА

## Прилагане на теорията в реалната практика

*Цитираният по-долу пример за управление на промяната в европейска банка с над 30 хиляди служители доказва как четирите ключови условия за успех, описани по-горе (единна цел, насърчаващи системи, развиване на умения за промяна, модели за подражание), могат да доведат до еволюция в нагласите и поведението, а оттам и до подобряване на постиженията.*

Като във всяка една програма за промяна, и в тази е имало известно количество риск. Въпреки всичко, управителят на банката намира увереност за успех в четирите фундаментални принципа за успешна промяна.

В началото той си поставя следните цели: удвояване на печалбата на банката, увеличаване на възвръщаемостта от инвестициите от 44% на 51% и увеличаване на годишният ръст на приходите от 1-2% на 5-7%. Всичко това в рамките на 4 години.

**Оказва се, единственият начин да се постигнат тези цели в банката, е да се стимулират служителите да осигуряват значително по-добри резултати при значително по-ниски разходи. Това налага промяна на културата на организацията и трансформирането и от бюрократична в предприемаческа, където мениджърите се оценяват по уменията им да поемат отговорност и бързо да взимат решения.**

### ИСТОРИЯТА НА ПРОМЯНАТА:

#### 1. Единна цел, в която да вярват

В началото управителят на банката развива своите цели в кратка история, която да носи информация на служителите от всички нива, и която да ги убеди да променят поведението си в съответствие с новите принципи. Неговата основна цел е била да даде възможност на хората да споделят своите мисли и по този начин планирането на промяната да се осъществи под формата на диалог.

След това всеки директор е трябвало да доразвие тази история за съответната функционална област, в която оперира неговият отдел. Директорът Човешки ресурси например е трябвало да обясни как ще подобри съществуващата система за открояване на талант-

ливите служители и определянето задълженията им по начин, който ще им спести маловажните задачи. Аналогично, всеки един от директорите е трябвало да възложи на членовете на екипа си задачата да дефинират какво ще променят в работата си така, че да допринесат за постигането на новите цели. Членовете на екипа от своя страна споделят виждането си за проблема. По този начин е била осигурена обмяната на информация и в двете посоки.

Част от историята например, разказана от Директора по операциите е включвала желанието на клиентите за по-бързо обслужване. Според служителите, една от причините за забавянето се състояла в честата повреда на техниката. В резултат на тази констатация, остарялата техника се заменя с нова. По този начин даденият филиал на банката може да преведе посланието "нашите клиенти искат по-бързо обслужване" в практически резултат, който улеснява и

тяхната работа.

Какъв е ключът за успех в случая? Управителят на банката се стреми да създаде единна цел, в която служителите да вярват по своему и да виждат как изпълнението на тази цел ще е от полза за всички, не само за инвеститорите.

#### 2. Насърчаващи системи

Най-драматичната структурна промяна в банката се оказва съкращаването на 20% от мениджмънт позициите. Хипотезата, че постиженията няма да намалее при съкращаване на ненужните дейности и процеси, впоследствие се оказва вярна.

Всички управленски операции в банката са прекратени и мениджърите са били насърчени да кандидатстват за останалите 80% позиции.

Успелите кандидати са били поканени на среща-разговор за планиране на по-нататъшната им работа – още един начин за подчертаване на важността на диалога.

Неодобрените напускат банката. Цел-



та в случая е била не да се намалее разходите за персонала чрез съкращения. Напротив – разходите за целият този процес са били много високи.

Едновременно с останалите процеси и системата за управление на представянето в банката се подобрява. По старата система мениджърите се оценяват по скала от 1 до 5 и възнагражденията са съобразени с тази оценка. Оказва се, че 84% от тях са оценени с 3 или повече, докато резултатите на банката са далеч под тази средна оценка.

За да оцени реалното представяне се въвежда следното подобрение. Всеки мениджър отговарящ за 10 служители има правото да даде отлична оценка на не повече от трима, като е длъжен да постави на поне един от десетимата най-ниската оценка. След това директорите на банката класират петдесетте най-добри мениджъри на среща, водена от управителя. Премията за първо място бива увеличен от 10 на 20%, докато мениджърът с най-ниска оценка не получава нищо. Тези, които постоянно са оценявани с ниски оценки са принудени да напуснат.

#### 3) Умения, необходими за промяна

Оказва се, че на банката предстоят още по-трудни моменти. След като в продължение на четири месеца управителят работи по новата стратегия с десетте директори, той осъзнава, че само петима от тях са ангажирани с промяната и настроени да я осъществят. За да бъде сигурен, че компанията има правилните служители за осъществяване на целите, той подменя неподходящите директори с нови, трима от тях от тях външни служители.

Междувременно, най-добрите 50 мениджъри прекарват два дни на специално организиран семинар, на който техните лидерски умения - за коучинг и взимане на решения например - са били оценени. С всеки един се работи по изграждане на

*Продължава на стр. 6/*

## Промяна в ценностите на служителите

### Пример за използване на най-новите похвати от трансперсоналната психология

Работни семинари и сесии, в които се използват похвати от трансперсоналната\* психология могат да ускорят промяната на културата и организацията и да я направят по устойчива.

Трансперсоналната психология предполага, че вроденото желание за развитие и напредък дава енергия на човек за постигане на целите му. Служителите няма да полагат непрестанни усилия в работата си само ако имат рационално разбиране, че това е важно за компанията. Работата им трябва да носи по-дълбоко значение за тях и те да знаят как ще се отрази на личностното им развитие.

Създаването на емоционална обвързаност с промяната може да ускори процеса.

Международна фирма в областта на енергетиката използва този похват, за да насърчи промяна на ценностите във фирмата.

Ръководството на компанията организира срещи, които по формат и организация приличат на обикновен работен семинар, но съдържанието им е значително по-различно. Фасилитатори с практически опит в трансперсонална психология и обучение, използват беседи и ролеви игри, насърчвайки участниците да споделят своите рационални и подсъзнателни желания за бъдещето. Тези желания може да се различават значително с настоящата работа на участниците – с това как-

во правят и как го правят. Целта е да се осъзнае този контраст, който може да отключи дълбоко скрита нужда за промяна.

В продължение на години компанията се опитва неуспешно да възпита у мениджърите си отношение да развиват подчинените си и да бъдат техни наставници. Това е имало ефект само върху няколко ръководители, които и преди са вярвали, че трябва да служат като ментори. Но голяма част от мениджърите се чувствали повече като “шефове”, отколкото като учители.

**За да развият мениджърите в компанията (над 1000 души) като добри съветници и ментори, висшето ръководство организира поредица от тридневни семинари.**

Рационалната връзка между развитието на хората в компанията и постигането на резултатите била лесно открита, но да се създаде емоционална връзка с новия тип поведение било много по-трудно. Ръководителите на работния семинар накарали хората да споделят по двойки кога някой ги е напътствал в тяхното лично и професионално развитие. Участниците лесно си спомнили моменти, когато са били окуражавани и напътствани, докато достигнат настоящите си позиции. Те също така си спомнили хората, които редовно са им давали своята подкрепа и обратна връзка. След това фасилитаторите задали въпроса “Кога ви се е налагало да бъдете ментори? Какво е чувството да помагаш на другите да се развиват?” Дискусията предизвикала спомени, свързани със силни позитивни емоции.



позитивни емоции.

Но според трансперсоналните психолози, емоционалната реакция не е достатъчна. Новият тип поведение трябва да задоволи вътрешното желание за развитие на човек. Когато се постигне разбиране за работата от съвсем различна перспектива – не като изпълнение на задължение, а като начин за

удовлетворяване на личните нужди – тогава най-вероятно промяната ще е дългосрочна и успешна.

Семинарът бил основан именно на тази очаквана реакция. Следващият въпрос, който фасилитаторите задали на мениджърите бил “Какво искате хората да казват или мислят за вас, когато напуснете компанията някой ден?”

Много малко от тях отговорили “Това, че съм спомогнал компанията да стане по-богата”. Голямата част се надявали да бъдат запомнени с приноса, който са имали в това да направят живота на останалите различен и да помогнат на колегите си да се развият.

Много мениджъри осъзнали голямата празнина между това, което искат колегите им да кажат за тях, и това какво всъщност говорят. Тези, които били пред пенсиониране и имали най-много опит и знания, които да предложат като ментори, почувствали разликата най-тежко. Те осъзнали, че усилията в развиване на подчинените им може да удовлетворят техните вътрешни потребности, не само тези на компанията. След приключване на семинара, мениджърите класирали развитието на своите подчинени като втората по важност ценност, **(на стр. 6)**

\* Трансперсоналната психология е дял от психологията, отнасящ се до изучаването на тези състояния и процеси, при които хората изпитват и осъзнават кои са, каква е тяхната природа, с какво са свързани. Трансперсоналната психология е сравнително нова дисциплина. Едни от пионерите в тази област са Маслоу, Станислав Гроф, Карл Густав Юнг и Кен Уилбър.



## Промяна в ценностите на служителите



(от стр. 5)

свързана с работата. Осемнадесет месеца по-рано, развитието на служителите дори не било класирано в проучването. Служителите, които получили обратна връзка и са били напътствани в усилията си, се увеличили от 30 на 80%. Освен това 75% от всички служители посочили, че са усетили значителна разлика в поведението на техните мениджъри. Налагането на новите ценности би се провалило, ако успоредно със създаването на емоционална връзка към промяната на поведението не са били използвани и другите три условия за успех: подходящи умения, поддържащи структури и модели за подражание. Тези стратегии също са допринесли за успеха на работните семинари.

В този брой е публикувана част от статията "The psychology of change management" на Емили Лоусън и Колин Прайс от McKinsey

## Психология на промяната (от стр.4)

индивидуален план за развитие на тези ключови за успех умения. Компанията започва да измерва представянето на служителите не само според способността им да постигат резултати, но и според начинът им на ръководене. Един от мениджърите бил известен с това, че винаги получава най-високи премии, но работата с него била ужасна. Според новата схема получил най-ниското възможно възнаграждение за позицията си. Тази новина обиколила банката, подчертавайки още веднъж посланието, на което ръководството разчитало.

### 4) Модели за подражание

Процесът на планиране основан на диалог довел до това, че лидерите на различните нива в организацията имали еднакво мнение за посоката, в която се движат. По време на срещите на екипи те самите започнали да моделират нов вид поведение, което служителите на банката трябвало да следват.

Ентузиазмът на управителя също вдъхновило служителите да се държат по различен начин. Той успял да ги убеди, че въпреки трудностите и времето нужно за промяна, неговото желание за подобрене на живота на всички в банката е искрено. Недвусмислено послание се оказал и начинът, по който бил преработен структуриран управленския екип.

Петимата директори напуснали банката преди най-трудните промени, и работата на останалите станала още по-интензивна в шестте месеца преди да бъдат намерени заместници.

Вероятно оставането на работа на старият екип е щяло да предизвика по-малък хаос. Но последователността на управителя го кара да прояви почтеност към нуждите на всички служители, дори и към тези без ангажимент към дългосрочната визия на организацията.

Оказва се, че в такива сложни ситуации моралът и волята на лидера са от огромно значение.

### Резултатът

Банката, която вече две години работи по четиригодишния си план за подобрене, е постигнала наполовина целите си за понижаване на разходите и увеличение на постъпленията. Този резултат е сигурен знак, че предприетите мерки и начин на действие са ефективни. Дали нагласите в банката са също променени?

Няма статистическа информация за това, но културата в организацията е претърпяла значително развитие. Банката не е най-спокойното място за работа, фокусът върху резултатите е много по-силен.

Служителите се отнасят към всяка задача с чувство за неотложност. Малък, но показателен пример е средното време за обслужване на клиенти, което е съкратено с над 30 процента поради въвеждането на по-гъвкави схеми на работа.

### В заключение:

Подобряването на резултатите на компанията чрез такава обширна програма за промяна на нагласите и поведението не е лесна задача. Някоя фирма не трябва да предприема такива действия, ако не е изчерпала останалите начини за постигане на желаните резултати. Понякога няколко умели хода могат да се окажат достатъчни, понякога могат да бъдат приложени и нови практики без цялостна промяна във фирмената култура. Но единственият начин организацията да постигне по-високи резултати чрез промяна на начина, по който хората в нея мислят и действат, е като създаде четирите необходими условия за успешна промяна - единна цел, насърчаващи системи, развиване на умения за промяна и модели за подражание.

## НЕ ОСТАВЯЙ НЕОБЪРНАТ КАМЪК!

Еврипид

ИСКАТЕ ВАШЕТО ПОСЛАНИЕ ДА ДОСТИГНЕ ДО НАД 500 ПРОФЕСИОНАЛИСТИ В ОБЛАСТТА НА УПРАВЛЕНИЕТО И РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ?



РЕКЛАМИРАЙТЕ ПРИ НАС!

# ПЕТА НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ НА БАУРЧР

## 20 - 22 МАЙ 2004, АЛБЕНА

Уважаеми колеги,

Остават по-малко от 10 дни до провеждането на Петата национална конференция на БАУРЧР в Албена. Вярваме, че с нетърпение очаквате да чуете известни и признати експерти с принос за развитието и утвърждаването на професията по УРЧР, както от България, така и от чужбина.

Тази година конференцията ще бъде предшествана от работен семинар и игра на плажа.

Семинарът на тема: "Работа в екип и организационно развитие" ще се проведе на 20 май 2004 г. от 13.00 до 17.00 ч.

Лектор на семинара ще бъде проф. Улрих Хайдер, Германия.

Основните аспекти, които ще бъдат разгледани по време на работния семинар са:

- В коя фаза от организационното развитие се въвежда работа в група, екип?
- Кои форми на работа в група намират приложение в практиката (например: project groups, autonomous groups, quality circles)?
- Как се отразява въвеждането на различни форми на работа в група на развитието на организацията и на ролите в организацията?
- Каква е методиката на въвеждане на работа в група?
- Разработване на основните програмни стъпки за въвеждане на работа в група.

Непосредствено след семинара ще започне игра- обучение на плажа. Играта е насочена към междуличностната комуникация. Тя ще създаде атмосфера на доверие и усещане за екипност между участниците в конференцията.

Заданието ще бъде нестандартно и интересно, ще включва елементи на креативно мислене, решаване на проблеми и комуникационни проблеми.

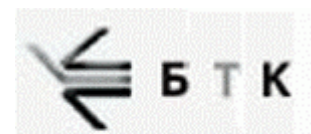
В същото време това ще бъде демонстрация на един от най-съвременните методи, включващ използване на нестандартни техники при фирменото обучение – Out-Door Training. Този тип обучения насърчават участниците да прилагат иновативни подходи, да излязат "извън кутията", да търсят и откриват творчески и оригинални решения на проблемите, да развиват инициативност и интуитивност – качества и умения толкова необходими и ценни в бизнеса и предприемачеството, за повишаване на ефикасността на работата и постигане на фирмените цели.

Страши тренер ще бъде доктор Джакомо Католоне - международен консултант по Мениджмънт тренинг и Развитие на организациите, който през последните няколко години е работил в редица развиващи се страни, по икономически, технически и хуманитарни проекти за подпомагане, спонсорирани от USAID, Европейския Съюз и други донорски агенции. Католоне живее и работи в България от 4 години, занимава се с консултации и обучение, работил е с повече от 100 малки и средни фирми, в различни бизнес сектори.

Желанието ни е да създадем такава организация на конференцията и съпътстващите я събития, която да задоволи интересите и да отговори на очакванията на всички участници.

**КОНФЕРЕНЦИЯТА СЕ  
ОРГАНИЗИРА С  
ПОДКРЕПАТА НА:**

**Генерални спонсори:**



**БТК - ЕАД**



**Спонсори:**





"Имаме 57 лидери на екипи, 36 координатори на проекти и 63-ма членове на стратегическия екип. Не е зле за фирма само с 18 служители!"



"Винаги давам 110% от себе си на работа. 40% в понеделник, 30% във вторник, 20% в сряда, 15% в четвъртък и 5% в петък."



"Личният ми лекар ми каза да спортувам. Това ми даваше повече енергия за работа. Колкото повече работех, толкова повече грешки допусках. След това ме уволниха. Ето защо съдя доктора."



"Всъщност, успехът е 2% добра идея, 97% изпотпяване от труд и 1% дезодорант"



"Тази нова автоматична система за поръчки наистина ускори нашия бизнес. Губим клиенти по-бързо от всякога..."

"Продължавам да печеля наградата за Служител на месеца. Моето име е най-кратко и гравирването му е най-евтино"

## ПРЕДСТОЯЩИ МЕЖДУНАРОДНИ СЪБИТИЯ



10,11 юни,  
Кипър

Общо събрание на EAPM (10 юни);  
HR Directors Summit (11 юни)  
- HRM General Developments  
- Leadership and Management Development  
- Labor Relations

Такса: Безплатно участие за членове на EAPM  
<http://www.cyhrma.org>

17-20 август,  
Рио де Жанейро

10th World Congress on Human Resource Management  
"Building Connections, Getting Results"

Такса: USD 1050 до 30 юни  
<http://www.hr2004.com/>