



БЮЛЕТИН

БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
брой 6 · юни 2004 г. · bhrmda.orbitel.bg

**УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ
НА БАУРЧР,
НА 10 ЮНИ БАУРЧР
БЕШЕ ПРИЕТА ЗА
ПЪЛНОПРАВЕН ЧЛЕН
НА ЕАРМ.
ЧЕСТИТО!**

Нека се поздравим с големия успех и признанието, което напълно заслужено получихме с четиригодишния си съвместен и последователен труд. От шепа ентузиаста, днес организираната професионална общност се превърна в авторитетна организация, с дългосрочна стратегия, утвърдени критерии за компетентност, провеждаща редовни конференции и семинари, подпомагаща младите хора в кариерното им развитие.

(На стр. 3)

Тема на броя:
ЛОЯЛНОСТ



В съвременната бизнес действителност служителите са тези, които могат да предоставят конкурентно предимство на своята компания. В такъв случай явно е от изключително значение да имаме лоялни служители. Дали нашите служители са лоялни? Какво да направим, за да създадем лоялност в хората, които работят за нас?

(На стр. 6)

СЪДЪРЖАНИЕ

Новини	2
Международна дейност	3,4
Организационен живот на БАУРЧР	5
Лоялност	6,7,8
Предстоящи събития	9
За свободното време	9

"Основни положения и изменения в законодателството, касаещи управлението на човешките ресурси"

Това е темата на семинара, който ще се проведе на 9 юли 2004 г.

...на стр. 9

Кодекс на труда по европейски.

От 1 август т.г. за извънреден труд в събота и неделя работника ще има право на допълнително заплащане и допълнителна почивка. Извънредният труд през уикенда задължително ще се компенсира и с поне 24 часа непрекъсната почивка през следващата седмица. За извънреден труд в работните дни на седмицата се предвижда само допълнително възнаграждение. Това е част от промените в Кодекса на труда (обнародвани в брой 52 на Държавен вестник от 18.06.2004г.) с цел синхронизиране на нашия закон с правото на ЕС, като в КТ се записват изисквания на директиви на Евросъюза и конвенции на МОТ. Записва се, че забраната за дискриминация важи и при различия в срока на договора и работното време. При масови уволнения работодателят трябва да започне консултации със синдикатите поне 45 дни по-рано. Ако има свободни работни места, е длъжен да обяви това на подходящо място в предприятието.

Дори при финансови затруднения на фирмата на работника трябва да бъде платено поне 60% от brutното му възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата. Върху неплатената разлика ще се дължи законната лихва, вместо основния лихвен процент.

Уволнението на бременна вече става трудно.

Бременна служителка ще може да бъде уволнявана само при ликвидация на предприятието, при отказ да го последва, когато се мести другаде, за да се възстанови незаконно уволнен или предсрочно освободен от казармата, при обективна невъзможност да си върши работата, при задържане в затвора или при дисциплинарно уволнение. Закрилата важи от самото начало на бременността, а не само по време на отпуската за бременност. Служителката може да се ползва от тази закрила ако е удостоверила състоянието си пред работодателя с медицински документ. Ако направи аборт, тя трябва да съобщи на работодателя в 7-дневен срок, а пък той и длъжностните лица в предприятието са длъжни да пазят това в тайна. Бременните жени вече ще могат да бъдат командировани, ако подпишат писмено съгласие. Отпадна забраната майки с деца до 3 г. да полагат нощен и извънреден труд, като за това пак се изисква да подпишат съгласие.

Отпуски за гледане на деца

Едногодишният неплатен отпуск за гледане на дете от втората до третата му годишнина са трансформира в неплатен отпуск за гледане на дете до 8-годишна възраст. Общият размер е 12 месеца, по 6 месеца за всеки от родителите. Този отпуск ще се взема

наведнъж или на части (не по-малко от 5 работни дни) като работодателят трябва да бъде предупреден поне 10 дни по-рано. Имало е предложение от 2007 г. да се разреши единият родител да прехвърли своите 6 месеца на другия, но това не бе прието – според еврорективите и двамата трябвало да участват в гледането на децата. Отпуската за бременност и раждане се запазва 135 дни с уговорката, че 45 дни от тях задължително се ползват преди раждането, а 90 дни – след това. Това е с цел да не се допуска бременни жени да работят едва ли не до последния ден преди раждането. Близките, роднините и приемното семейство, при което е настанено детето получават право на платен отпуск за гледане на дете до 2-годишната му възраст, който се зачита за трудов стаж.

Трудовите договори с нови данни.

Ще се вписват нови елементи като: размерът на всички отпуски, които се полагат на съответния служител, всички видове възнаграждения и с каква периодичност ще се изплащат, предизвестие, с което ще се прекратява договорът (то задължително трябва да е еднакво и за двете страни), кога започва изпълнението на договора, продължителността на работния ден или седмицата и др. Ако в договорът са пропуснати някои от тези елементи, това не го прави недействителен, а се прилага законовия минимум. Но напред при проверка на инспекцията по труда такива непълни договори би трябвало да се отчитат като нарушение на трудовото законодателство, за което се полагат и глоби. Вече подробно са описани и данните за работника и работодателя, които трябва да се включат в договора. Работодателят е задължен да начислява заплатите на работниците във ведомости и при поискване от служителя да издава извлечения от тях за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.

Работодатели ще получават държавна помощ, за да квалифицират младежи.

Новият проект на Министерството на труда е на стойност 8 млн.евро и съдържа шест компонента, по които компаниите могат да кандидатстват за субсидиране. Най-важните възможности за финансиране са за професионално обучение на млади работници, платен стаж и устройване на работа в страната и чужбина на хора до 29 години. Предложения за проекти се подават от 28 май до 26 юли тази година. Проектът цели да подготви висококвалифицирани български специалисти, които да са конкурентни и в Европа

Компенсациите за вреден труд падат.

Постепенно до 2007 г. ще бъдат премахнати компенсациите, давани на работниците за вредни условия на труд. Това е договорено с Евросъюза в глава Заветост и социална политика.

В страните членки на ЕС работодателите инвестират в подобряване условията на труд, а не в компенсации. От догодина отпадат и класовете за прослужено време. В момента всяка година работещите на трудови договори получават 0,6% върху възнаграждението си. Според МВФ това е непряка дискриминация по отношение на възрастта на служителите, а според Закона за защита срещу дискриминацията работодателите трябва да плащат еднакво за равностоеен труд.

Дневни и квартирни пари за страните от Евросъюза.

35 евро за дневни командировъчни и 130 евро за нощувка за страните от Европейския съюз, предвижда обнародваната наредба за служебни командировки и специализации.

Банките ще отпускат пари само при платени осигуровки.

Банките ще отпускат суми за заплати и аванси само след представяне на платежно нареждане за прехвърляне на задължителни осигурителни вноски и декларация от осигурителя, че са внесени дължимите осигуровки върху тези суми за държавното обществено осигуряване /ДОО/, за здравно осигуряване и за допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Това се предвижда в проектния данъчноосигурителен процесуален кодекс (в сила от 1.01.2006 г.).

Личния живот на чиновника не вредял на службата му.

При гласуването на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация отпадна текстът, задължаващ чиновниците да не се държат непристойно в личния си живот, защото това влияе на престижа на държавната служба. Запазено е изискването за подходящо поведение на работното място. Чиновниците са задължени да са любезни, възпитани и да се отнасят с уважение към хората.

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: Галина Атанасова
Вяра Николова

За контакти:

bhrmda@bhrmda.orbitel.bg

>> За обратна връзка

тел. ++ 359 2 950 10 90

В това издание е използвана информация от в-к Пари, в-к Дневник и в-к Труд.



EUROPEAN ASSOCIATION FOR PERSONNEL MANAGEMENT (EAPM)

Членове:

ЕАРМ обединява асоциации в областта на УРЧР от 27 страни: Австрия, Белгия, България, Кипър, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Малта, Холандия, Норвегия, Полша, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Турция и Великобритания.

История

ЕАРМ е основана през 1962г. от националните асоциации и професионални институти за управление на човешките ресурси във Франция, Германия, Швеция, Швейцария и Великобритания. През 1976г. ЕАРМ заедно с ASPA (American Society for Personnel Administration) и FIDAP (Federacion Interamericana de Administracion de Personal) основават Световната федерация на асоциациите за управление на човешки ресурси.

Профил

Асоциацията обединява национални организации на професионалисти в областта на човешките ресурси. По своя характер това е професионална организация с нестопанска цел, която способства обмяната на опит. Тя е независима от политически и държавни институции, синдикати,

съюзи на работодателите и функционира съобразно швейцарското законодателство.

Цели и дейности:

- ЕАРМ е представителната организация за Европа в областта на УРЧР и поддържа връзки със страните извън Европа.
- ЕАРМ се стреми да популяризира и развива знанията свързани с УРЧР.
- ЕАРМ насърчава и подпомага професионалистите в областта на УРЧР да основават и развиват свои национални асоциации в европейските страни, където такава все още няма.
- ЕАРМ Утановява и поддържа контакти с организациите-членки и с други национални и международни асоциации по въпросите на УРЧР.
- ЕАРМ организира конференции, конгреси и учебни визити.

Събрание на делегатите на ЕАРМ – БАУРЧР приета за пълноправен член

Най-важното събитие за общността по УРЧР на континента беше Събранието на делегатите на Европейската асоциация по управление на персонала и последващата конференция, проведени в Пафос, Кипър от 10 до 11 юни 2004 година. България беше представена от Соня Ангелова, изпълнителен директор на БАУРЧР и Елизабет Вачкова, учредителен член на асоциацията и неин вицепрезидент през периода 2000-2003 година.

Събранието беше открито от Филипо Абрамо, настоящ президент на ЕАРМ. Беше изслушан доклад на секретариата на ЕАРМ, изнесен от Ханс Бьом, Генерален секретар на Асоциацията. Последваха обсъждания на събранието на делегатите, проведено в Рим през 2003 година, членството в Изпълнителния комитет на ЕАРМ, актуализирането на интернет страницата, конгресите в Дъблин – 2005 г., Виена - 2007 г. и Холандия – 2009 г., както и плана за следващите събрания на делегатите. Изслушан беше докладът на бюджетната комисия, председателствана от Мартин Зубер. Представени бяха резултатите от съвместното изследване на ЕАРМ и CIPD за състоянието на УЧР в Европа, което поради малкия брой отговорили в повечето европейски страни представя състоянието на проблема само в Обединеното кралство, Полша, и Норвегия. Бяха обявени две нови инициативи на ЕАРМ за страните – членки: „Евромениджър“ и „Кодекс на набирането“.



За България, в частност, това събрание беше от особено важно значение. Изтичаше двегодишният пробен период на членството ни в европейската асоциация. С чувство на голяма гордост и удовлетворение посрещнахме заявлението на Секретариата на ЕАРМ, че работата на Българската Асоциация по управление и развитие на човешките ресурси е доказала професионализъм и отговорност, с които заслужава да заеме място като редовен член на европейската общност по УРЧР.

Новината беше посрещната с аплодисменти и искрени поздравления от присъстващите делегати. Много президенти на Асоциациите в Европа изразиха голямо желание да участват в нашите конференции и да си сътрудничат с нас по практически проблеми. Сред тях бяха Джеф Армстронг, Филипо Абрамо, Ханс Бьом, Артемис Артемиоу, Айварс Калнин, Маикъл Макдонал, Марио Д'амброзио, Джон Камилери, Даниел Крокет и други. Нека се поздравим с голямия успех и признанието, което напълно заслужено получихме четиригодишния си последователен труд.

От шепа ентузиаста, днес организираната професионална общност се превърна в авторитетна организация, с дългосрочна стратегия, утвърдени критерии за компетентност, провеждаща редовни конференции и семинари, подпомагаща младите хора в кариерното им развитие. Тази общност преодоля разочарованието на ЕАРМ едишното представяне на страната ни и утвърди новия ѝ европейски облик.

Признанието задължава. Вярваме, че то ще мотивира всички ни да продължим още по-активно да работим, да търсим нови, нестандартни решения, да преодоляваме бариерите, които поставят пред развитието ни все още твърде ниските показатели на страната ни по редица показатели на икономиката на знанието. Колегите от европейските асоциации ни приемат топло, показват желание за сътрудничество и помощ. Днес трябва да запазим постигнатото, като докажем готовността си и утре да бъдем на висотата на още по-високите изисквания.

С. Ангелова, Е. Вачкова

Българското участие на международната конференция в Кипър

На 11.06.2004 г. се проведе международна конференция с участието на представители на ЕАРМ и кипърския бизнес. Заседанията се провеждаха в три секции:

„Най-нови тенденции в европейското управление на човешките ресурси в бизнеса и администрацията“, „Лидерство и управленско развитие“, „Трудови отношения в условията на промяна“. Сесиите бяха ръководени респективно от: Ханс Бьом - Генерален секретар на ЕАРМ и Изпълнителен директор на Германската асоциация, Питър Хаен – Вицепрезидент на ЕАРМ и Мениджър международни връзки на Холандската асоциация и Джеф Армстронг, Генерален секретар на Световната федерация на асоциациите по персонала и Директор на CIPD, Великобритания. Във всяка от сесиите имаше по три презентации, представящи съответната тема от панела- национални практики и постижения в контекста на общите европейски процеси.

В презентациите и панелните дискусии участваха делегатите на събранието от ЕАРМ от 26 страни. Кипърският бизнес беше широко представен от най-големите мултинационални компании с кипърско участие и от големите национални компании. Сред участниците бяха: IBM, Federal bank of Middle East, Cyprus popular bank, Laiki bank, Cyprus Turkish airlines, Louis ship management, HR solutions, Hellenic bank, Human resource development authority, University of Cyprus, Cyprus college, Intercollege

За участие с презентация и като панелист в дискусиите от България от Секретариата на ЕАРМ беше поканена Елизабет Вачкова. Тя изнесе доклад на тема „Изграждане на европейски социални мрежи за обучение по управление на човешките ресурси“. В дискусиата след презентацията към България беше проявен голям интерес. Зададените въпроси засягаха състоянието на подготовката на страната за присъединяването към ЕС, подходите към намаляването на „пропастта“ между търсенето на УЧР специалисти и предлаганата от българските университети подготовка-ка в тази област, приемането на стандартите за професионална компетентност по УЧР от бизнеса и по-специално от държавната администрация, популярността на професионалните стандарти в други области и за други професии в България Положително беше оценена предложената в презентацията концепция за използването на ефекта на социалната мрежа в подготовката на специалисти по УЧР.

С. Ангелова



Тридесет години специалност „Управление на Човешките ресурси“ в Университета в Любляна

От 02.до 04.06. 2004 г. в Любляна се проведе юбилейна международна конференция на тема „Управление на човешките ресурси в икономиката, базирана на знанието“. С това събитие се отбеляза тридесет годишнината на специалността „Управление на човешките ресурси“. Богатата традиция доказва преимуществата си във всяко отношение – прецизната селекция на докладите, тематичната последователност и най-вече в изключително интересните, активни, творчески дискусии след докладите, в които участваха представители на повече от двадесет страни от цял свят.

Ето някои от заглавията на докладите:

„Управление на човешките ресурси в организациите, базирани на знания“
 „Компетентностен профил на словенския мениджър по УЧР“
 „Новите кариерни модели в икономиката, базирана на знанието“
 „Управленски и лидерски проблеми във виртуалните екипи“
 „Социални и институционални детерминанти на работата с подизпълнители“
 „Възприемането на „е-УЧР“ и влиянието му върху ролята на УЧР в Гърция“
 „Обучение и развитие в период на преход – сравнение на динамиката на процесите в 18 европейски страни“.

Конференцията беше открита с основен доклад за българската практика по УЧР в контекста на най-новите европейски тенденции, изнесен от Е. Вачкова по покана на факултета за социални науки в университета в Любляна.

Тя поднесе поздравления към словенските колеги за присъединяването на страната към ЕС и за дългогодишната традиция в преподаването на дисциплината и изрази готовност за активно сътрудничество.

След презентацията Вачкова ръководи панелна дискусия на тема „Обучението по управление на човешките ресурси“. Дискусията се фокусира върху следните въпроси:

1. Съществува ли и какъв е профилът на съвременния мениджър човешки ресурси в Европа?
2. Кои са дефицитните критични умения на УЧР мениджъра?
3. Каква е ролята на социалните мрежи в обучението по УЧР?
4. С какво и как допринасят професионалните асоциации в Европа за това обучение?
5. Какъв е европейският опит в обучението по УЧР, базирано на компетенции?
6. Как се развива е-обучението по УЧР в Европа?
7. Как се осъществява сътрудничеството между академичните институции и бизнеса при формирането на новия облик на съвременния мениджър човешки ресурси?

В дискусията активно участваха колеги от Австрия, Ирландия, Великобритания, Германия, Словения, Чехия, Словакия, Гърция, Китай, САЩ, Индия и други страни. Изключително интересно беше да се чуе „неевропейският“ „подход към дискутираните проблеми.

Е. Вачкова

Работен семинар-дискусия: РАЗВИТИЕ НА ЛИДЕРИ

На 24 юни 2004г. в Илиев център се проведе работна среща семинар на тема „Развитие на лидери“. Събитието беше съвместна инициатива на Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси и Кока-Кола Хеленик Ботълинг Къмпани България.

Семинарът се състоеше от четири модула като бяха засегнати следните теми:

Стратегически подбор на персонал

- ü Програма за ускорено развитие на млади специалисти
- ü Стажантска програма
- ü Оценка на потенциала за развитие



Управление на представянето

- ü Оценка на индивидуалното представяне на мениджърите
- ü Управление на представяне значително над стандарта
- ü Управление на представяне значително под стандарта

Развитие на лидери

- ü Оценка на уменията
- ü Планиране на развитието на хората
- ü Индивидуални планове за развитие



Лектори на семинара бяха: Мила Георгиева - Мениджър Човешки Ресурси в Кока-кола ХБК България, Сирма Донева – Мениджър подбор и Връзки със служителите в Кока-кола ХБК България и Радостина Добрева – Мениджър Развитие на хората и Управленски системи в Кока-кола ХБК България.

Специални гости на семинара бяха госпожа Златка Дамова, изпълнителен и финансов директор на Кока-Кола ХБК България и Константин Чукчуков, национален маркетинг мениджър на Кока-Кола ХБК България – живия пример за развитие и утвърждаване на лидери.

На семинара присъстваха специалисти в областта на човешките ресурси, управители и управляващи директори на компании.



Управителният съвет на БАУРЧР изказва благодарност на екипа на Кока-Кола ХБК България за споделяния опит, практически насочените съвети и за оказаната подкрепа при организиране и провеждане на семинара.

ЛОЯЛНОСТ

Какво означава това понятие в света на бизнеса

Какво е лоялност?

Интересен въпрос с много възможни отговори. Почтеност, честност и безукорност в спазване на правила, договореност и отношения между хората – това са измеренията на лоялността в най-общ план. Или поне това е мнението на доц.д-р. Борислав Георгиев от НБУ. Според едно друго определение за лоялност да си лоялен означава да си годин да работиш за кауза - да припознаеш една кауза и да работиш за нея, да поемеш отговорност за направения избор, за приетата кауза. Човек с липса на визия, на вяра, че може да постигне нещо, не може да бъде лоялен. Съществуват сигурно още хиляди определения за думата лоялност, но нека разгледаме какво означава лоялността в света на бизнеса.

Какъв е лоялният служител?

Редица международни изследвания определят лоялния служител като служител, който е повече от удовлетворен от своята работа, работодателят и професионални взаимоотношения с организацията, за която работи. Подобен служител би препоръчал, компанията за която работи на други хора, търсещи работа, би ограничил търсенето на работа извън организацията, би бил склонен да отхвърли предложения за работа от други компании, допринеся и сътрудничи.'

Как да създадем лоялност у служителите си?

В съвременната бизнес действителност служителите са тези, които могат да предоставят конкурентно предимство на своята компания. В такъв случай явно е важно да имаме лоялни служители при себе си. Но как да го постигнем? Ключът към всичко, разбира се, е да наемем подходящите хора. Също толкова важно, обаче, е и да задържим добрите служители. Необходим е работа и ангажираност, за да ги задържим и да не ги караме да смятат, че ги приемаме като даденост. Основната идея зад всичко това е, че доволният служител е много по-малко вероятно да тръгне да търси друга работа. Ето няколко прости неща, които трябва да имаме в



създадем лоялност в нашите служители:

Заплащане – не вярвайте, ако ви казват, че заплатата не е от значение. Заплащането може би не е първо по важност в списъка от приоритети на служителя, но определено е доста напред в него. Правилото тук е да предлагате конкурента заплата отговаряща на позицията. Ако нивото на заплащане, което предлагате е под пазарното, ще привлечете възможно най-неподходящите потенциални служители.

Осигуровки – медицинските осигуровки са едно от нещата, които всеки способен служител изисква от своя работодател. "Екстри" като застраховка живот, допълнителни дни за отпуски и болнични още повече ще зарадват служителя. Някои от тези допълнителни придобивки струват много по-малко от колкото очаквате, а биха ви спестили много разходи и главоболия. По-проницателните работодатели вече са създали един по-гъвкав пакет от придобивки, който позволява на служителя сам да определи кои от нещата, които му предлага компанията са най-подходящи за него.

Обучения – способните служители са на ясно, че трябва непрекъснато да учат и да развиват уменията си. Те ще изберат за свой "дом" компания, която не само насърчава развитието на своите служители, но осигурява и постоянни тренинги. Освен директно свързаните с естеството на работата обучения, не забравяйте образователните програми за езиково обучение и компютърна грамотност. Служителите имат и интереси извън областта на своята работа, задоволяването на някой от тези интереси може не само да подобри тяхното представяне, но да ви превърне в мечтания работодател.

Среда, опосредстваща ученето – такава среда позволява на служителя да научава нови неща в хода на работата. Така не само се придобиват знания, развиват се умения и се подобрява представянето, но и се поддържа високо нивото на интерес у служителя. Служителите са по-склонни да работят, когато непрекъснато научават нещо ново и се развиват.

План за професионално развитие – той помага на служителите да видят дългосрочните си цели. Ако компанията помогне на служителя да постигне тези цели, то тя е спечелила неговата лоялност.

Оценка и обратна връзка – това позволява проблемните въпроси да се обсъдят и разрешат, а прогреса към целта да се държи под контрол. Идеята на обратната връзка е да се обърне поглед към отделния индивид и как той се вписва в компанията

Редовни работни срещи – чудесен начин да си осигурим сътрудничеството на служителите си, да бележим развитие и да се справим с тревожните въпроси преди те да са се превърнали в проблеми.

Признание за добрата работа – както финансово така и не финансово Служителите често чувстват, че ръководителят им се обръща към тях единствено, когато има някакъв проблем. Добрите служители очакват признание, когато си свършат работата добре.

Добри условия за труд - ето това е нещо, без което просто не може. Добрите служители очакват от своя работодател да прави непрекъснати подобрения, така че работната среда да бъде не само безопасна, но и приятна.

(продължава на стр.7)

Да се забавляваш – лоялния служител не иска скучна и неблагодарна работа. Да се забавляваш в компанията, за която работиш е много различно от това да се забавляваш докато си на почивка, но внася малко тръпка на работното място като осигурява доброто отношение на служителя към работата му и повишава мотивацията му.

Какво е нивото на лоялност на нашите служители?

Предлагаме на вашето внимание, няколко въпроса, които бихте могли да зададете на своите служители, за да установите какво е нивото на тяхната лоялност

- Знаете ли какво се очаква от вас на работното ви място?
- Разполагате ли с необходимите материали и оборудване, за да вършите работата си добре?
- Имате ли възможност на работното си място всеки ден да вършите това, което можете най-добре?
- Получили ли сте признание или похвала за добре свършената работа през последните седем дни?
- Интересува ли се прекия ви ръководител или някой друг на работното ви място от вас като личност?
- Насърчава ли някой на работното ви място вашето развитие?
- Разговаряли ли сте през последните шест месеца с някого за напредъка си?
- Имате ли чувството, че мнението ви е от значение на работното ви място?
- Кара ли ви мисията, целите на компанията да усещате работата си като значима?
- През последната година имали ли сте възможност на работното си място да се учите и да израствате?

Нива на лоялност – международно изследване

Manpower Inc. публикува резултатите от своето международно изследване на тема лоялността и разкрива съществуването на множество вариации в нивата на лоялност в различните географски ширини както и в демографските групи, съставляващи работната сила на организациите. Изследването се състои от повече от 2 600 телефонни проучвания на мениджъри по човешки ресурси в осем страни – Франция, Германия, Италия, Япония, Мексико, Холандия, Великобритания и САЩ както и повече от 1 400 интервюта със служители в Великобритания и

САЩ.

На база на събраната информация от служители от Великобритания и САЩ са направени четири профила на основата на техните характеристики свързани с лоялността:

- Споделена лоялност (53% от изследваните служители). Тези служители са лоялни към своя работодател и вярват, че тази лоялност е заслужена. Тези хора са склонни да разглеждат техния психологически контакт като двупосочен процес, където техните усилия и представяне са възнаграждавани с инвестиция от страна на компанията. До известна степен това е идеалния сценарий – истинска, споделена лоялност. Тази група обхваща висок процент от американски служители, жени и старши мениджъри.
- Сляпа лоялност (19% от изследваните лица). Те са лоялни към компанията си, въпреки че вярват, че тя не го заслужава. Предизвикателството за компании с много на брой служители от този сегмент е как да предизвикат/създадат повече положително възприятие за заслужена лоялност усъвършенствайки практиките в областта на човешките ресурси. Сляпа лоялност проявяват жените и американските служители.
- Користна лоялност (6%). Тези служители усещат, че компанията заслужава тяхната лоялност, но те не проявяват такава към нея. Такива са служители на не мениджърски позиции и служители с ниски нива на самосъзнание и разбиране на организационните ценности.
- Саботьорите (21%) смятат, че компанията не заслужава тяхната лоялност нито пък те са лоялни към нея. Около половината от тези служители усещат някаква мотивация в работата си, а повече от половината смятат, че тяхната компания не цени лоялността..

Представители на този профил са мъжете, американските служители и онези с 3 до 5 години стаж при настоящия си работодател

Лоялен ли е българския служител?

По-скоро не, това сочи едно проучване върху пазара на труда проведено от британската изследователска компания TNS (Taylor Nelson Sofres). Докладът класифицира работещите в четири основни групи: силно ангажирани (които имат висока заинтересованост както към работата си, така и към своята компания), ориентирани към кариера (които поставят професионалното си развитие пред работата си в конкретна компания), ориентирани към компанията (за тях е по-важно да останат на работа в съответната компания) и неангажирани (които нямат мотивация нито за кариера, нито за запазване на текущата си работа.) В България като неангажирани са се определили 58%, като силно ангажирани са се определили 30%, ориентирани към кариера – 8%, а ориентирани към компанията са едва 4%. В съответствие с глобалните тенденции е високата степен на ангажираност сред работещите в мултинационални компании – 50% от тях се определят като силно мотивирани към своята работа и работно място. При работещите в национални компании – 44% са силно ангажирани, а 40% неангажирани. Според Васил Василев, председател на Съюза на работодателите в България, анализът на изследването представя твърде добронамерено обстановката в страната ни. Той смята, че при сегашното състояние на трудовото законодателство работниците нямат мотиви за дългосрочна ангажираност към своята работа и към компанията, в която са наети.

(продължава на стр.8)



Създайте забавна работна среда, за да насърчите лоялността на служителите



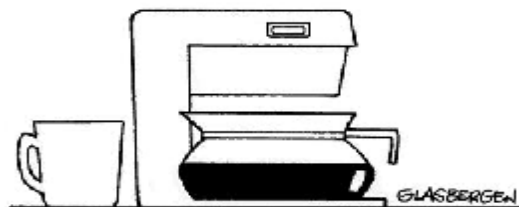
Един от начините за подобряване на работната среда е да се създаде приятна атмосфера. Хората, които са безгрижни, които се забавляват и са в добро настроение са много често и успешни в работата си. Тяхното душевно състояние произвежда и влива в мозъка им по-голямо количество кислород, ендорфини и кръв, което им позволява да мислят по-ясно и творчески. Тези хора са свежи и непринудени, другите хора ги приемат по-добре и са склонни да споделят тяхното чувство за хумор. Ето пет полезни съвета, как да създадете забавна работна среда:

- 1. 15 минути смях би увеличил производителността, вместо да я намали.** Хората мислят по-ясно и са по-продуктивни след лека разтоварваща почивка. Смяхът 'проветрява' най-добре главата. Ако вашата организация е ориентирана към резултати, вашите служители биха се насладили и би им било от полза да се позабавляват на работното си място, и не биха позволили на веселбата да попречи на продуктивността.
- 2. Осигурете място за изява на всеки, който желае сподели своите любими анимации, шеги и историики.** Хората се сближават чрез смях и остроумия. Окуражавайте всеки, от най-ниското до най-високото равнище, да разказва вицове и истории, които забавляват или дори смаяват. Осигурете публично място, където могат да бъдат окачени. Дори и за кратко, насърчавайте служителите си да се събират на тези места, да се посмеят и да разменят помежду си шеги. Така ще могат да се опознаят по-добре и да развият споделено чувство на принадлежност. Не пропускайте обаче да поясните, че шеги с расистки, сексуални или етнически уклони не са приемливи.
- 3. Потърсете идеи от служителите си, как да направите работната среда по-забавна.** Нека служителите споделят идеите си, как да се развесели офиса. Нека хората да използват своята креативност за да повишат нивото на смеха и винаги ще остане достатъчно творческа мисъл за да бъдат постигнати професионалните цели.
- 4. Насърчавайте всеки да отдели 5 минути за да направи нещо различно с цел намаляване на напрежението.** Кратка почивка от рутината може да освежи мисловния процес. Почивайте за кратко и насърчавайте и другите да го правят. Правете каквото и да е, което би ви 'изключило' от проблем, проект – кръстословица, кубче Рубик, йога, музика, кратка разходка... Нека служителите ви споделят своите методи за намаляване на напрежението, посмейте се на най-ексцентричните, насладете се на разнообразните начини, чрез които хората освежават работната си среда.
- 5. Научете се да намирате забавното в негативните ситуации.** Шегувайте се с трудните ситуации, които компанията ви преживява. Когато хората са в състояние да се посмеят над себе си след като са направили грешка, да споделят смешното след ужасна среща с труден клиент, те се отпускат и откриват по-творчески път за решение на различните проблеми и ситуации.

При разработване на темата на броя бяха използвани следните източници:

- *How to Create Employee Loyalty* (www.dealconsulting.com)
- *2003 The Walker report Loyalty at the Workplace*
- *International Loyalty Survey, Manpower Inc.* (www.manpower.com)
- "Българските работници са сред най-немотивираниите в света", Христо Вълев, Владислав Панев, *Dnevnik online*
- *Create a Fun Workplace to Encourage Employee Loyalty* (www.entrepreneur.com)





Паради способността му да повишава продуктивността в офиса, наградата "Служител на месеца" се връчва отново на г-н Кафе.

Copyright 2001 by Randy Glasbergen www.glasbergen.com



Шефът ми даде касета, която да повлияе на мотивацията ми - запис на това как уволнява хора.

И замириса на море....



Уважаеми колеги,

Високите температури ни дават знак, че е време да си пуснем молбата за отпуска, да хвърлим банските и джапанките в куфара и да поемем към някой екзотичен плаж. Може би си струва да се замислите върху тази идея.

Пожелаваме ви много слънчеви почини дни, изпълнени с усмивки и добро настроение, които да ви заредят с достатъчно енергия и сили за нови професионални завоевания.

Екипът на БАУРЧР

Предстоящо...

Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси организира работна среща-семинар на тема:

Основни положения и изменения в законодателството, касаещи управлението на човешките ресурси

Семинарът ще се проведе на 9 юли 2004 г. от 9.00 до 16.00 ч в сградата на Британски съвет, София, ул. Кракра 7, ет.2, зала201.

Лектор и водещ на семинара

Госпожа Нина Гевренова – главен асистент по трудово право и обществено осигуряване в СУ "Св. Климент Охридски", адвокат към Софийска адвокатска колегия и консултант на големи български и чуждестранни компании.

На семинара ще бъдат разгледани следните теми:

- Задължения на работодателите в областта на Управлението и развитието на човешките ресурси в качеството им на длъжностни лица, обработващи или оператори по Закона за защита на личните данни /ЗЗЛД/, свързани със събиране, обработване, съхранение и унищожаване на личните данни на персонала.
- Задължения на работодателите в областта на УРЧР, свързани с информиране на персонала, чиито лични данни са събрани - начини за изпълнение и необходими документи.
- Задължения на работодателите в областта на УРЧР, свързани с предоставянето на достъп до събраните лични данни - начини на изпълнение, регистър за достъп, бланки за достъп и предоставяне на информация.
- Задължения на работодателите в областта на УРЧР, свързани със съставянето на инструкция по смисъла на ЗЗЛД – начини за изпълнение.
- Задължения на работодателите в областта на УРЧР, свързани с предотвратяване на дискриминацията по отношение на персонала. Специфични задължения, свързани с тормоза и сексуалния тормоз на работното място.
- Изменения в Кодекса на труда:
 - в съдържанието на ИТД;
 - в режима на отпуските, свързани с майчинството;
 - в задълженията на работодателя за предоставяне на информация на персонала;
 - в режима на работното време и извънредния труд;
 - в режима на масовите уволнения.

Моля, ако имате допълнителни въпроси или желаете да участвате в семинара, обадете се на тел 950 10 90, 950 10 91 или пишете на e-mail: bhrmda@bhrmda.orbitel.bg

Предстоящи международни прояви

**10-ти световен конгрес по управление на човешките ресурси
17-20 август 2004г.
Рио Де Жанейро, Бразилия**

Специалисти от цял свят се събират тази година в Рио Де Жанейро обединени от темата:

Изграждане на връзки, постигане на резултати

В съвременното общество способността за създаване на връзки е мостът между потенциала и представянето, който води хората, организациите и обществото към взаимно себедоказване. Целта на тазгодишния конгрес е да изследва петте елемента на тази

способност: стратегия, глобализация на човешките ресурси, човешкия капитал, продуктивност и устойчивост като ги претвори в лекции, практически задачи и дискусии, за да отговори на и надхвърли очакванията на своите участниците.

За повече информация може да посетите интернет страницата на Световната федерация на асоциациите за управление на човешки ресурси:

<http://www.wfpma.com>