



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

София 1000, ул. 'Княз Борис I' 49, ап.2
тел.: (02)950 10 90; (02)950 10 91; 0898 777 999; факс: (02)950 10 92
bhrmda@bhrmda.orbitel.bg
<http://bhrmda.orbitel.bg>

СЪДЪРЖАНИЕ

БАУРЧР Резюме,
Нови членове.....2

БАУРЧР - Институт на
сертифицираните
професионалисти.....3 - 4

Новини от м. януари.....5 - 7

Човешки ресурси.....8 - 12

- ✓ Най-търсените професии в САЩ.
- ✓ Шефът е чужденец.
Как да се подготвите за интервю с работодател.
- ✓ Каквато зодията, такъв и началникът .
- ✓ Харизмата се създава.

Книжарница13

ОБЩО СЪБРАНИЕ на БАУРЧР
на 2 март 2005 г. от 13.00 часа
в Парк хотел "Витоша", гр. София



МАРТЕНСКА ВЕЧЕР за членовете на БАУРЧР ще се проведе след Общото събрание на 2 март от 18.00 часа в ресторанта на Парк хотел "Витоша".



На 1 и 2 март 2006 г. в Парк хотел "Витоша" ще се проведе тренинг-семинарът на Тодор Миндиликов и Красимир Цветанов. Тренингът, в който чрез теория, практика и спорт (айкидо) ще се научим да преодоляваме стреса!

Повече информация очаквайте по електронна поща и на <http://bhrmda.orbitel.bg>

VII-ма НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ
С МЕЖДУНАРОДНО УЧАСТИЕ НА БАУРЧР
«УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ – КАК ДА
УВЕЛИЧИМ СТОЙНОСТТА НА ОРГАНИЗАЦИЯТА»
18-20 май 2006 г., к.к. Албена, България

Заявиха участието си като лектори:

- ▶ **Дейв Улрих (Dave Ulrich)** – преподавател и консултант в областта на УЧР, Професор по бизнес администрация в Университета в Мичиган, САЩ;
- ▶ **Майкъл Армстронг (Michael Armstrong)** - изявен практик и експерт в областта на УЧР, автор на книгите: "Управление на изпълнението на дейността", "Управление на възнаграждението", "Ръководство за управление на човешките ресурси";
- ▶ **Мартин Слоумън (Martyn Sloman)** – експерт към CIPD, Великобритания - консултант по развитие и управление на кариерата;
- ▶ **Марк Люк Гиси (Mark Luycx Ghisi)** – член на Международния съвет по консултиране Ауровил, Индия; Декан на СВА Бизнес училище, Загреб.

Очаквайте още информация и подробности за програмата и лекторите.

Управителен съвет на БАУРЧР

Евгения Георгиева

Председател

Главен Директор Човешки ресурси
БТК АД

Васил Арарски

Член на УС

Мениджър Човешки ресурси
Активис АД

Димитър Василев

Член на УС

Търговски Мениджър
Содексо Пасс България

Едмира Банчева

Член на УС

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

Женина Жилева

Член на УС

Директор Човешки ресурси
Комисия за финансов надзор

Невена Цачева

Член на УС

Директор Стратегическо
управление на човешките ресурси
Електроразпределение
-Столично ЕАД

Таня Бояджиева

Член на УС

Директор Консултантски услуги по
Човешки капитал
Делойт

Тодор Миндиликов

Член на УС

Изп. Директор
КЛЕВМАН

Христо Стоянов

Член на УС

Директор Човешки ресурси
Фикосота ООД

Офис БАУРЧР

Светлана Морозова

Изпълнителен директор

Координатори:

Антонина Лазарова
Галина Илиева
Даря Веселинова

гр. София 1000

Ул. "Княз Борис I" 49

Тел.: +359/2/950 10 90

+359/2/950 10 91

+359/898 777 999

Факс: +359/2/950 10 92

bhrmda@bhrmda.orbitel.bg

http : //bhrmda.orbitel.bg



До членовете на БАУРЧР

Уважаеми колеги,

Представяме ви резюмето за дейността на БАУРЧР през м. януари 2006 г.

- ✓ Управителният съвет и екипът в офиса на Асоциацията работиха по подготовката и организацията на Общото събрание на БАУРЧР - 2 март 2006 год., националната конференция на БАУРЧР – 18 – 20 май 2006 год. и планираните семинари за м. февруари 2006 г.
- ✓ Потвърдиха участието си като лектори на конференцията през май 2006 год.:
 - Дейв Улрих (*Dave Ulrich*) – преподавател и консултант в областта на УЧР, Професор по бизнес администрация в Университета в Мичиган , САЩ;
 - Майкъл Армстронг (*Michael Armstrong*)- изявен практик и експерт в областта на УЧР, автор на книгите: “Управление на изпълнението на дейността”, “Управление на възнаграждението”, “Ръководство за управление на човешките ресурси”;
 - Мартин Слоумън (*Martyn Sloman*) – експерт към CIPD, Великобритания - консултант по развитие и управление на кариерата;
 - Марк Люк Гиси (*Mark Luycx Ghisi*) – член на Международния съвет по консултиране Ауровил, Индия; Декан на СВА Бизнес училище, Загреб.
- ✓ Изпълнителният директор Светлана Морозова се срещна и проведе разговори с членове на Асоциацията и представители на различни фирми във връзка с подготовката и организацията на предстоящите през близките месеци събития на Асоциацията.
- ✓ Екипът в офиса работи по подготовката на електронния сайт на Асоциацията и премина курс на обучение по поддръжката му.
- ✓ През м. януари 2006 г. представиха заявления и бяха приети 2 корпоративни и 5 индивидуални членове на БАУРЧР.

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

С най-добри пожелания

Екипът на БАУРЧР



НОВИ ЧЛЕНОВЕ На БАУРЧР

*Имаме удоволствието да ви представим
новите членове на БАУРЧР, приети
през м. януари 2006 г.*

Корпоративни членове:

- ✓ Юнисис България клон
- ✓ Дисижън ЕООД

Индивидуални членове:

- ✓ Сузана Тренчева – Евро 07 АД
- ✓ Владислава Маринова – ЕСТ АД
- ✓ Бориславка Тошева – ЕСТ АД
- ✓ Лиляна Загорчева – Ем Ем Ди П-Р Б-я ЕООД
- ✓ Женья Ненова – Банка ДСК ЕАД

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

Приоритетни задачи за 2006 година на Съвета на ИСП

Институтът на сертифицираните професионалисти (ИСП) към БАУРЧР работи активно за налагането на идеята за стандарти и норми на добра практика в българските HR среди. Приоритетни задачи за 2006 г. е създаването на повече организации, подпомагащи специалистите по човешки ресурси в изборния път на сертифициране. Повече внимание ще се обърне на образователния маршрут и възможностите, които той дава на младите специалисти да докажат своите знания и умения. Заработи Клубът на професионалистите, чиито срещи традиционно се провеждат всеки месец и са посветени на практически казуси и споделянето на опит между членовете на клуба.

В началото на март, на Общото събрание на БАУРЧР, ще се състои тържествена церемония по връчването на сертификатите и дипломите за членство в ИСП на пилотната група сертифицирани професионалисти.

Предстои да се разкрият и нови центрове за оценяване и развитие, които да предоставят консултации и първоначална оценка на компетентността на кандидати за сертифициране. Разработва се и методическа рамка за образователни организации и висши учебни заведения, която да въведе добрата практика в процеса на подготовка на специалисти в областта на управлението и развитието на човешките ресурси. В тази връзка ИСП подготвя работна среща с представители на водещите висши учебни заведения в България, които подготвят бакалаври и магистри в областта на управлението на човешките ресурси, за да се обсъди тази рамка и да се оцени нейната приложимост във висшето образование.

ИСП работи активно за създаването и обогатяването на връзки с подобни сертифициращи организации в други страни с цел взаимно признаване на техните членове и обмяна на опит и идеи.

Институтът участва активно в организирането на курсове, семинари и работни срещи съвместно с БАУРЧР и водещи професионалисти в областта на човешките ресурси, които да спомогнат за повишаването на компетентността на специалистите по човешки ресурси в България.

От сп. “Мениджър”

За какво му е на HR мениджъра сертификат

Дава ли той някакви предимства - обяснява Невена Цачева, член на УС на Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси

Дали сертификат трябва да доказва професионалните качества на мениджърите е една от конфликтните теми в HR гилдията. Документът е някаква гаранция, от една страна. От друга обаче, българските HR мениджъри не желаят да бъдат оценявани отвън за постигнатите от тях резултати. Специалният документ засега се издава у нас само от Института за сертифициране на професионалисти (ИСП), създаден към Българска асоциация за управление и развитие на човешките ресурси (БАУРЧР).

Госпожо Цачева, притежавате ли професионална диплома за HR мениджър?

Да. Докато работех за PriceWater-houseCoopers, имах късмета да уча в CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development). Това е най-престижният институт за развитие на персонала във Великобритания, където след четири години дистанционно обучение бях официално сертифицирана като HR. Мениджър.

Какви предимства Ви дава този документ?

Сертифицирането трябва да се разглежда като един етап от професионалното израстване на мениджъра. Сертифицираните мениджъри са една общност, където се разменят знания, опит и се дискутират общите проблеми на професията. Идеята е мениджърите да не спират своето професионално развитие, да се обръщат критично към работата си в миналото, да извличат поуки и планират бъдещето си. Предимство за HR мениджърите е, че веднъж сертифицирани, те се превръщат в гаранти за качество в управлението и развитието на човешките ресурси в компанията си.

Колко време отнема сертифицирането?

Около девет месеца. При необходимост може и повече. Първото ниво на сертификата отнема по-малко време, защото се предполага, че става въпрос за млади специалисти, които отскоро работят в тази област. Ако техните знания и опит в определена област на човешките ресурси са достатъчни, те могат да получат документ в много

по-кратък срок. Докато пълният сертификат за доказване на професионална компетентност на ниво диплома би отнел около година.

Колко струва издаването на сертификата?

Цената на дипломата е 2500 лева. Ако HR мениджърът не разполага с необходимото време, за да се сертифицира по установения ред от института, то тогава той може да се възползва от т.нар. програма HR Strategic Managers. Цената в този случай е с 400 лв. по-висока, защото екип на института ще оцени дейността на мениджъра на работното му място.

Сертификатът достатъчно доказателство ли е, че мениджърът е добър?

Добрият HR мениджър се оценява от практиката и от хората, с които работи. Сертифицираният мениджър има пълното основание да се счита за успешен, защото е доказал теоретични знания и практически опит.

Дипломите на института за сертифициране на професионалисти признават ли се в ЕС?

Следващата голяма стъпка на Асоциацията ни и на Института е сертификатите да бъдат признати навсякъде в Европа.

Как си обяснявате нежеланието на опитни български мениджъри да бъдат оценявани за техните постижения?

Една от причините е, че те се чувстват много сигурни в своите знания и практика. Това са мениджъри, които работят в преуспяващи организации. Друга причина е липсата на време и на институцията, пред която трябва да се доказват. Те са добре платени и са в стабилни компании. Но един ден, когато решат да сменят работа си, само такъв сертификат ще гарантира техния професионализъм. Той е тяхното свидетелство за компетентност, което е с много по-голяма сила пред бъдещи работодатели, отколкото дълги CV-та и референции.

При подбор на специалисти в HR отдел кого бихте избрали – сертифициран, но неопитен специалист или опитен без сертификат?

Мисля, че и двамата имат някакво предимство. Сертифицираният кандидат би бил лесният вариант и веднага бих го назначила.

Колко от HR специалистите, с които сте работили досега, са сертифицирани?

В компаниите, за които съм работила досега, HR отделите са били много малки.

Какъв съвет бихте дали на колегите, пред които стои дилемата дали сами да финансират сертифицирането си, или да се обърнат към работодателите си?

Категорично съветвам колегите да се обърнат към работодателя заради ползите, които би донесло това сертифициране.

Как обаче работодателите да са сигурни, че след като инвестират в своите служители, няма да ги напуснат на следващия ден?

Има много добри практики в тази област. Когато се инвестират средства в служител, се сключва споразумение с него, че той ще работи във фирмата поне още две до пет години. Ако се наложи да напусне по-рано, служителят ще задържи сертификата, но ще върне инвестираните средства. Така работодателят се чувства спокоен.

Една от критиките на HR мениджърите е, че институтът, създаден от БАУРЧР, е монополизиран тази дейност...

Истина е, че поне засега Институтът за сертифициране на професионалисти няма алтернатива в България. Не бих използвала думата монопол, защото HR мениджърите сами избират. Това не е монопол, а институцията, която приобщава всички. Не може да бъде „монополистично“ обстоятелството, че засега има само един акредитиран център за оценяване компетентността на HR мениджърите.

Как си обяснявате факта, че има много действащи HR специалисти, които не са чували за стандартите за управление и развитие на човешките ресурси, разработени от БАУРЧР, както и за сертификатите?

Може би това е така, защото Институтът е млада организация.

Вторият икономически доклад на Президента, наречен „Конвергенция и европейски фондове“, беше официално представен на 22 януари. Целта на доклада е да анализира доколко икономиката ни е уязвима на шокове, идващи от еврозоната, и доколко е способна да ги абсорбира. Специален раздел в доклада е посветен на развитието на човешките ресурси и трудовия пазар в България. Потвърждават се опасенията на Международния валутен фонд за твърде ниската заетост в страната ни (43.7%), която е значително под средната за ЕС – 63%. България изостава както от Италия (56%), която е на последно място по този показател в Общността, така и от Румъния (57.6%). Държавните програми за субсидирана заетост през последните години всъщност са създали изкуствено нарастване на заетостта, съпроводено от намаляване на производителността на труда. Като дават за пример Ирландия, която инвестира 30% от парите от еврофондовете в развитие на човешките ресурси, авторите на доклада препоръчват да се заложи на обучението и на гъвкавата заетост. Те предлагат през следващите години да се акцентира върху модернизирани и реформирани на образователните и квалификационните системи и създаване на стратегии за учене през целия живот. Въвеждането на подходящи механизми за подобряване на условията на труд и ефективни системи за управление на човешките ресурси също трябва да е приоритет. Особено важно е създаването на съвременни системи за заплащане на труда, обвързано с резултатите. Работодателите трябва да инвестират повече и в специализираното обучение. По този показател България също е на последно място в Европа - само 1.3% от населението между 25 и 64 години участва в различни форми на обучение.

Народното събрание ратифицира Конвенция № 156 на Международната организация на труда относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работниците и служителите от двата пола: работници и служители със семейни задължения, подписана през 1981 г. Конвенцията въвежда в националното ни законодателство съвременните международни трудови стандарти в областта на равенството на половете. Разпоредбите на Конвенция № 156 на МОТ се отнасят до всички отрасли на икономиката и за всички категории работници и служители без изключения.

Бизнесът и синдикатите поискаха програма за растеж и заетост. Да бъде създадена Национална програма за икономически ръст и работни места 2006 - 2008 г. в изпълнение на Лисабонската стратегия. Това предложиха на 30 януари в пресконференция от Икономическия и социален съвет (ИСС). В разработването на програмата трябва да вземат участие правителството, представители на бизнес и синдикалните организации, учени, заявиха от ИСС.

Съветът прие становище по доклада на експертите от Българската стопанска камара (БСК) - „Лисабонската стратегия на ЕС и политиката на България за постигане на конкурентоспособна и просперираща икономика“. Според него българската икономика изостава чувствително от европейските страни по конкурентоспособност. За да се преодолее това изоставане, е необходимо да се намалят административните пречки пред бизнеса, като се въведе обслужването на принципа на едно гише, както и да се стимулират предприемачеството и малките и средните фирми, гласи част от становището в подкрепа на доклада.

Представителите на ИСС предложиха още да бъде въведена частично ваучерната система в университетите и професионалните училища. От съвета подкрепиха и проекта за фонд "Инвестиции в младежта", който ангажира държавата в стимулирането на образованието и заетостта на младите хора.

Експертите на ИСС поискаха да бъде създадена Агенция по миграцията, която да работи за решаване на проблемите с недостига на работна ръка предвид демографския срив.

Необходими са политики за удължаване на трудовия живот и възможността да се работи на плаващо работно време и гъвкаво заплащане, са други предложения на ИСС за преодоляване на затрудненията с намирането на работна сила.

Минималната пенсия равна на половината от минималната заплата? Обмисля се вариант минималната пенсия за прослужено време и възраст да се обвърже с минималната работна заплата и да е например половината от нея. Това съобщи Зам.министърът на труда и социалната политика Горан Банков на 9 януари 2006 г. Според него съотношението между минималната и максималната пенсия в България е едно към седем. Толкова голяма разлика няма в нито една страна от ЕС, каза Зам.министърът. Той допълни, че няма и държава в Европа, в която минималната пенсия да е по-ниска или равна на прага на бедността, а обикновено е доста по-висока. Според Зам. министъра гарантираният минимален доход (ГМД) е икономически необоснована величина и е силно деформиран. Никой не знае защо ГМД е 55 лв. а не 5 лв., коментира той.

Горан Банков посочи, че след като в края на май излязат данните от изследването на Националния статистически институт за домакинските доходи и разходи ще може да бъде определена линията на бедността за 2006 г. Той смята, че тя ще бъде 150-152 лв. Ако минималната работна заплата се обвърже с линията на бедност по т. нар. коридор от минимална и максимална граница, минималната заплата трябва да е между 163 и 197 лв. Социалните партньори трябва да намерят консенсусна величина в тази граница, каза заместник-социалният министър.

Той отбеляза, че занаяпред социалното подпомагане ще е базирано на подпомагане на лице от домакинство, а не както е сега - на лица и домакинства. Така според него ще отпаднат голяма част от некоректните "абонати" на социални помощи.

Включването на трудовия стаж в работната заплата ще бъде регламентирано от наредба. Допълнителното възнаграждение за трудов стаж ще бъде включено в основната работна заплата. Това предвижда проект на наредба за елементите на основната работна заплата. Изявлението направи заместник-министърът на труда и социалната политика Горан Банков след срещата през м.януари на социалния министър Емилия Масларова с ръководителя на мисията на МВФ за България Ханс Фликеншийлд. На въпрос ще бъдат ли задължени частните предприемачи да включат трудовия стаж като елемент на заплата на служителите, Банков отговори, че работодателите ще трябва да включат в работната заплата образованието и трудовия опит, ако искат да останат на пазара. Споразумението между социалното министерство и фонда от началото на м.декември миналата година предвиждаше схема за премахване на надбавките за прослужено време, която да бъде изяснена до края на м.март, а през м.юни да влезе в закон.

Може да има 10% съкращения в държавната администрация. През април може да се очаква съкращение на администрацията до десет процента, съобщи пред Би Ти Ви министърът на държавната администрация Николай Василев.

НДСВ не чувства ефекта на така наречената червена метла, а по-скоро от забавеното назначаване на ръководители на важни за страната ведомства, подчерта министърът. Според министъра на държавната администрация нереалистично е да се очакват масови съкращения от по 40 - 50 процента във всички административни звена, каквито предлага бившият областен управител на София и депутат от НДСВ Олимпи Кътев. Николай Василев заяви, че половин година откакто е сформирано правителство, а все още има институции, където все още не е назначено ново ръководство, съобразно договорения в тройната коалиция троен принцип. За НДСВ е най-обидно това, че БСП не отчита, че правителството на Симеон Сакскобургготски е проявявало по-голям професионализъм и по-малко политиканстване, а твърди обратното, каза още Николай Василев. Той подчерта, че приоритет на сегашния кабинет освен скорошното ни приемане в Европейския съюз трябва да бъде и изчистването на имиджа на България на държава с висока корупция.

Ликвидираните фирми вече са длъжни да предават архива си в НОИ и неговите регионални подразделения вместо в общините. Новият ред влезе в сила от началото на 2006 г. Националният осигурителен институт започна да създава „архивно стопанство“, в което в електронен вид ще се пазят всички документи за осигурителния стаж и доход на работещите. До три години трябва да бъдат обхванати всички ликвидирани фирми без правопреемник. Най-проблемни сред тях са ТКЗС-тата, комсомолът, някои научни и партийни структури от времето преди 1990 г., казаха от НОИ. В бъдеще архивът ще се попълни с документите и на действащите компании, включително за минали периоди.

България е загубила част от икономическата си свобода. Според последната класация за икономическата свобода, изготвяна от фондация „Херитидж“ и в. „Уолстрийт джърнъл“, България губи 12 позиции спрямо миналата година и вече е на 64-о място от 161 страни. Тя е в компанията на Перу и Обединените арабски емирства. Пада оценката в областите търговия и монетарна политика и се влошава показателят за качество на бюджетните разходи. Повишена е оценката за чуждестранни инвестиции. Подобрене е измерено при данъчното бреме. Много ниски се запазват индексите за правото на собственост, регулациите и сивия сектор. Най-често споменаваните от изданието проблеми в България са неработещата съдебна система, бюрокрацията и корупцията. Класацията е изработена въз основа на данни до средата на 2005 г.

Държавата ще увеличава раждаемостта със стимули за добри родители. Правителството ще подготви стимули за добри родители и санкции за безотговорните. Това обясни на 9 януари 2006 г. президентът Георги Първанов след заседание на Консултативния съвет по национална сигурност (КНС), първото по рода си посветено на демографската криза у нас, която, според оценки на политиците, е придобила катастрофални размери. Кабинетът ще пише демографска стратегия с хоризонт 2050 г.

КНСБ започва национално допитване за надбавките за прослужено време. Лидерът на КНСБ Желязко Христов съобщи във Велико Търново, че синдикатът започва допитване до членовете си в цялата страна относно премахването на т.нар. класове за прослужено време от заплатите, съобщи БТА. От синдиката очакват допитването да приключи до края на февруари. Ако резултатите покажат, че повече от половината от синдикалистите са против оръзването на класовете, синдикатите предвиждат национални протестни действия в защита на интересите на работниците през втората половина на март. Преди месец министърът на труда Емилия Масларова и ръководителят на мисията на Международния валутен фонд (МВФ) за България Ханс Фликеншийлд се споразумяха схемата за премахване на надбавките за прослужени години да бъде изяснена до края на март, а през юни да влезе в закон. Европейската комисия настоя за отмяната на бонусите за трудов стаж в последния мониторингов доклад. Компанията също от години се борят класовете да бъдат премахнати, но отпорът на синдикатите е силен и по правило до момента решението на проблема се отлага.

Инспекторати в министерствата да следят администрацията, предвижда законопроект. Инспекторатите ще бъдат второстепенни разпоредители с бюджетни кредити и ще проверяват спазването на вътрешните правила на работата в администрацията

Осигуровките вече могат да се плащат по интернет. От НАП призоваха хората да използват тази възможност, за да се избегнат големите опашки.

Започна акция за условията във фирмите. Една седмица след смъртните случаи в дупнишкото предприятие "Еврошуз" Министерството на труда обяви акция за масови проверки на условията на труд в цялата страна. Предупредени са областните управители, които ще подпомагат Главна инспекция по труда (ГИТ). Ще се контролира дали са сключени трудови договори, дали отработеното време се отчита изцяло, дали се дават почивки и отпуски. Срокът за инспекциите е до средата на февруари.

Job TV24 е първата телевизия в Германия за обяви за работа и кариера, която започна да излъчва програмата си, съобщи германският вестник "Ханделсблат". Основната цел на медията е да срещне на едно място работодателите с бъдещите им служители и да помогне на хората без работа, на младите специалисти или на професионалистите с опит да намерят най-добрата за тях позиция.

Интернет сайтовете, специализирани в онлайн обяви за работа, отчетоха много успешна година, твърди доклад на консултантската фирма Боръл Асошиейтс (Borrel Associates), която изследва развитието на рекламата в Интернет в САЩ. Приходите от реклама от онлайн обяви са се увеличили три пъти от 1,3 милиарда долара през 2004 до 3,5 милиарда долара през 2005 г.

Най-добрите работодатели за тази година в Германия са фармацевтичният концерн "Рош диагностикс" (Roche Diagnostics), най-големият строителен предприемач "Хохтийф" (Hochtief) и хранителната компания "Данон" (Danone). Те получиха най-високия резултат в състезанието "Топ работодатели - 2006" на списанието "Кариере", Фондацията за корпоративни изследвания и институт "Гева". Сред критериите, по които са били оценени, са заплатите, перспективите за кариера, условията на работното място, икономическата среда, пазарната позиция, както и балансът между работата и личния живот.

ЕК разтърсвана от диспути около свободното движение на работна ръка. Очаква се през февруари т.г. ЕК да представи доклад, посветен на действащите в момента мерки за ограничаване на свободното движение на работна ръка от Източна и Централна Европа към западната част на стария континент, които старите членки на евросъюза наложиха върху присъединилите се през 2004 г. държави. Съдържанието на доклада обаче е предмет на разгорещени дискусии от отделните членове на комисията.

За момента само Великобритания, Ирландия и Швеция са отворили врати за търсещите работа поданици на бившите комунистически държави присъединили се към ЕС през май 2004 г. За разлика от тях останалите стари членки на ЕС въведоха двугодишна забрана за новоприетите страни и до края на май т.г. трябва да се произнесат за или против удължаването на този период с още 3 години. Очаква се Финландия, Испания и Португалия да вдигнат блокадата, според публикации в пресата. Австрия обаче, която в момента председателства ЕС, заяви, че ще продължава да бъде твърдо за запазването на тези ограничения. Очаква се Германия също да удължи периода, през който пазарът на труда в страната ще е недостъпен за новоприетите членове на ЕС, с още 3 години.

Съгласно европейските спогодби обаче от 2011 г. всички страни членки се задължават да осигурят свободно и невъзпрепятствано движение на работна ръка в рамките на ЕС

-
- ✓ Мила Бехар пое управлението на британския бизнес проект Superbrands за България.
 - ✓ Николай Караджов отговаря за маркетинга на „Арома“ АД .
 - ✓ Николай Хаджидончев стана управляващ директор на „Активис“ ЕАД .
 - ✓ Ян Дерк ван Карнебеек е новият генерален мениджър на „Загорка“ АД.
 - ✓ Весела Кюлева оглави надзора на Здравноосигурителна компания ДЗИ (ЗООД ДЗИ). Досегашният директор на отдела за медицински системи в ЗООД ДЗИ Валентин Ангелов стана изпълнителен директор.
 - ✓ Бордът на Българския форум на бизнес лидерите назначи за изпълнителен директор бившия заместник-министър на финансите Стамен Тасев, а госпожа Светла Каишева и госпожица Ася Моллова ще ръководят съответно събитията и комуникациите на Българския форум на бизнес лидерите.
 - ✓ Мартин Щауб е новият главен директор на "Пазари на фиксирани услуги" на БТК. Той идва на мястото на Тони Робинсън, който досега отговаряше за маркетинга и продажбите на компанията.
 - ✓ Иван Цанков е назначен за финансов директор на "Петрол холдинг" АД.
 - ✓ Тихомир Тошев вече е изпълнителен директор в „Адрес груп“ АД.
 - ✓ Валери Найденов е главният редактор на българското издание на сп. Bussines week.
-

От в. Дневник**Най-търсените професии в САЩ**

Кои са най-перспективните професии в близкото бъдеще? Какво е най-разумно да следвате, за да имате по-големи шансове за работа? За жалост в България тези въпроси нямат конкретни отговори. В нашата страна няма институция, която би се наела с такива прогнози. За разлика от Съединените щати, които имат добри традиции в изследването на нуждите на пазара на труда и умеят да планират "производството" на необходимите им специалисти.

Неотдавна реномираното американско месечно списание за мениджъри и предприемачи **Fast Company** (тираж 725 000 екземпляра) публикува класация на 25-те професии, които ще бъдат най-търсени зад океана в близките четири години. За база са използвани данни на **Бюрото за статистика на пазара на труда в САЩ (Bureau of Labor Statistics - BLS)**, както и мненията на независими експерти. За българските условия някои от тези професии звучат екзотично. Все пак в условията на глоболизиращ се пазар познаването на най-новите тенденции в световен мащаб е задължително за успешното планиране на образованието и кариерното развитие. Освен това новостите на пазара на труда със сигурност ще стигнат и до България, макар и с няколко години закъснение.

Професиите в Топ 25 на Fast Company са подредени в зависимост от четири критерия, които според авторите на изследването максимално ги приближават до понятието "успешна професионална кариера". Това са търсенето на професията, потенциалът за ръст на доходите, образователното равнище и възможност за иновативност.

Една от най-важните характеристики на добрата професия е нейната актуалност. С други думи, колкото по-търсена е специалността ви, толкова по-високи са вашите шансове за отлична професионална реализация. Ето защо степента на търсене има тежест 35% в подреждането на професиите в класацията.

Парите обаче също имат значение. Таблицата на заплатите (която отразява възможностите за нарастване на доходите) е изчислена въз основа на възнагражденията на най-ниско платените и най-високо платените 10% представители на дадена професия, според анализ на BLS за периода до 2012 г. Заплащането има също 35% тежест в рейтинга на професиите.

Това обаче не е всичко. Защото за всекиго е ясно, че добрата работа предполага инвестиция в обучение. Тук показателят зависи от дела на работещите в дадена област, които са завършили висше образование (отново по данни на BLS). Неговата тежест в рейтинга на професиите е 20%.

Най-после добрата работа предлага възможност за развитие. Последните 10% се определят от степента на иновативност и творчество, които тя предлага, от това доколко хората в бранша са отворени за новото и различното, както и в каква степен това е условие и предпоставка за успех.

Професиите на десетилетието:

Личен финансов съветник - *Personal finance adviser*

Изследовател в областта на медицината - *Medical scientist*

Инженер по компютърен софтуер - *Computer software engineer*

Рехабилитатор - *Chiropractor*

Инженер еколог - *Environmental engineer*

Биохимик и биофизик - *Biochemist and biophysicist*

Мениджър продажби - *Sales manager*

Епидемиолог - *Epidemiologist*

Анализатор на компютърни системи - *Computer system analyst*

Спортист - *Athlete*

Агент и импресарио на артисти, хора на шоубизнеса и спортисти - *Agent and business manager for artists, performers and athletes*

Маркетинг мениджър - *Marketing manager*

Продуцент и режисьор - *Producer and director*

Актьор - *Actor*

Юрист - *Lawyer*

Мениджър по рекламата и промоциите - *Advertising and promotions manager*

Управленски консултант - *Management analyst*

Администратор в системата на висшето образование - *Postsecondary education administrator*

Финансов мениджър - *Financial manager*

Актюер - *Actuary*

Пилот, помощник-пилот или бордови инженер - *Airline pilot, copilot, and flight engineer*

Геоспециалист - *Geoscientist*

Пазарен анализатор - *Market research analyst*

Борсов посредник - *Securities sales agent*

Здравен мениджър - *Medical and health services manager*

От сп. „Лидер”

Шефът е чужденец

Как да се подготвите за интервю с работодател

Автор: Александър Илиев



Интервюто с работодател е доста отговорно мероприятие, а ако той е и чужденец – задачата се усложнява още повече. Дори в случай, че разговорът е на родния ви език, събеседването има значителни нюанси. Не се ли отчетат тези особености, може да се отклоним в дреболии, които да ни попречат да получим съответната работа.

Не се отпускате

Какво трябва да имате предвид, когато се отправяте към кабинета на чуждестранния работодател? Дори ако разговорът се води на български език и чуждестранният работодател го владее отлично, не се отпускате. Задачата е не по-малко сложна, отколкото ако събеседването се води на чужд език. Проблемът е в това, че вие трябва да построявате своите изречения така, че да бъдат ясни и разбираеми, но да не изглеждат опростени. Причината е елементарна – никой не обича да му се намеква недостиг на знания. В противен случай, ако вие говорите така, както сте свикнали, голяма е вероятността да не бъдете разбрани правилно. Или дори погрешно. Последното винаги предизвиква негативна реакция в отсрещната страна.

Говорете кратко

Интервюто, провеждано на чужд език, е още по-сериозно изпитание за кандидата за работа. За него човек трябва да се готви като за изпит: да се определи темата, да се подбере лексиката, да се направи сценарий на възможните въпроси и отговори. Разбира се, всичко не може да се предвиди, но предварителната подготовка може да помогне да избегнете грешки. Изразите трябва да бъдат кратки и граматически безупречно построени, дори да са в ущърб на лексиката и емоционалната окраска.

Желателно е в края на интервюто да обсъждате по-свободно на чуждия език с носителя на езика (интервюиращия), за да може да активизирате своите способности за възприемане на слуховата реч. И още нещо съществено в случая – да не правите впечатление на напрегнатост по изражението на лицето, както обикновено става със слушащата страна при интервюто.

В интервюто задължително под една или друга форма ще прозвучи темата за амбицията. Обикновено по-голямата част от интервюираните страдат от определена скромност, когато се заговори на тази тема. По този начин те допускат грешка, като на въпроса: „Какви са вашите амбиции?“, отговарят: „Нямам особени амбиции.“ Точно такъв отговор не се харесва от чуждестранния работодател, особено когато става въпрос за вашия личен потенциал.

Мечтата на всеки чуждестранен работодател е амбициозният сътрудник, който знае какво иска. Точно такъв трябва да се представите и по време на интервюто.

Активен ли сте?

Има още едно важно качество, което е от първостепенно значение за по-голямата част от чуждестранните работодатели. Това е така наречената „проактивност“ – стремежът и способността сам да определяш своята съдба, както се казва, „да случваш живота си“. Противоположното качество на „проактивността“ е неактивността. Неактивните хора се носят по течението, приемайки пасивно това, което се случва с тях.

Горните два термина от психологията много допадат на работодателите, които обръщат голямо внимание на факта дали кандидатите за съответната работа притежават, или не тези качества. Практиката показва, че ако работодателят събере екип от проактивни сътрудници, те ще издърпат напред целия бизнес, без да има особена нужда от управленска намеса.

За да се определи дали даден кандидат е „проактивен“, или неактивен, обикновено интервюиращият задава следния въпрос: „Как виждате своето бъдеще след три години?“ Ако отговорът е неясен и неразбран, интервюираният е по-скоро неактивен тип. Проактивните кандидати почти винаги знаят, че след три години ще бъдат на още по-висока позиция, с по-висока заплата. С други думи те знаят накъде са тръгнали и вървят към набелязаната цел.

Душевността – въвн!

Хората обикновено са сърдечни, душевни. Хареса ли им някой, първото, което правят, е да ударят по масата и да отсекат: „Да, той (тя) е!“ Но трудно могат да кажат за него нещо повече. Обикновено „мекият“ и „добър“ работодател си казва: „Ето, неговите очи са топли и добродушни, а такъв човек не може да бъде неискрен.“ Това обикновено минава пред българския работодател.

С чужденците обаче е по-различно. Не ги интересуват вашите очи, затова не се старайте да им се харесате по този начин, освен ако той или вие нямате други намерения извън служебните.

Основното послание, което трябва да покажете пред чуждестранния работодател, е, че сте отличен работник или служител, а не загадъчна личност. С други думи не се притеснявайте да се изтъкват и да показвате своите достойнства. Чуждестранните работодатели много добре знаят, че всеки кандидат доукрасява и изтъква своите достойнства. Поне при 60 % от кандидатите е така. Затова се опитайте всячески да не бъдете сред тях. А за да е така, заложете на откровената и точна самопреценка и в никой случай не се опитвайте да я доукрасявате.

Чуждестранният работодател няма да ви оцени високо, ако:

- сте облечени с ярки дрехи и натруфено;
- скъсите значително дистанцията при разговора и изберете доверителен, угоднически тон;
- първи протегнете ръка за здрависване;
- подробно разкажете за своето семейство и своите влечения;
- нервничите или се суетите по време на интервюто.

Ще наберете допълнителни точки в своя полза, ако:

- демонстрирате увереност, желание да работите точно в тази фирма и сте осведомени за компанията;
- се усмихвате открито и искрено;
- гледате интервюиращия право в очите, но не изпитателно и проникателно;
- не правите излишни движения с ръцете по време на интервюто;
- предпочетете за интервюто консервативно-делово облекло.

От в. "Капитал Карieri"

Каквато зодията, такъв и началникът

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

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

Не противоречете на Овена

Ако началникът ви е Овен, егото му е дълго поне километър! Перченето, вилнеенето и мнителността са нещата, от които е направен. Естествено, не му противоречете открито. Карайте го спокойно с него. Е, разбира се, никой не може да казва "да" винаги. Но когато той бълва огън и жупел, не го дразнете с дреболии.

Успокой ли се веднъж, обърнете се към него просто и директно и му кажете с ясни и точни думи (не използвайте натруфен език с този началник!) какво не е наред в офиса или в работния план, или дори в неговото собствено решение по определен проблем. Той няма да има нищо против. Причината е, че Овните - деца на огнената планета Марс, са искрени и открити. У тях няма злонамереност.

Овенът се асоциира с първичната енергия, така че вашият началник ще излъчва ентузиазъм и пламенност. Това означава, че ако искате да работите с него, ще трябва да бъдете активен и с буден ум. Началникът иска действия - дали са правилни, или погрешни не е толкова важно. Така че дайте му ги! Номерът е не просто да бъдете зает на работното си място, както се очаква да бъдете, но и да го демонстрирате. Това ще сгрее душата му - нервното суетене, суетнята, възбудата се харесва на вашия началник. Доставете му това удоволствие!

Вие наистина ще трябва да заработите парите си, ако имате началник от този зодиакален знак. Не защото той ще ви превърне в роби. Работата е в това, че ще ви е трудно да вървите в крак с него, опитвайки се да се справите с неговите настроения и избухвания, пристъпвайки предпазливо, когато той има някои от своите черни дни. За щастие началникът от тази зодия плаща добре. Макар че винаги има изключения. Той обича да се забавлява и със сигурност не подминава без внимание своите служители от женски пол. За него те са игра. Освен това той с радост прави подаръци.

Началникът Овен обича да се облича добре, без да е конте. За него чистоплътноста е достойнство.

Има вероятност той да не е добре организиран или да не може да се справя с детайлите и дребните неща. По своята същност началникът от тази зодия е пионер - винаги начело на кампания, източник на движение, независимо дали в областта на продажбите, рекламата, производството, дистрибуцията, посредничеството и т.н. Ако ви харесва да свирите втора цигулка (в това няма нищо лошо, не всеки може да бъде лидер), началникът Овен е вашият човек!

Телецът обича да го глежат

Солиден гражданин, с поглед, вперен в основната цел и в парите, бавен, но много, много стабилен, артистичен и търпелив. Това е вашият началник Телец! Ако от Овена можете да очаквате фойерверки, при този началник ще вървите стъпка по стъпка нагоре към върха. Телецът със сигурност ще ви подложи на тежки професионални изпитания. На бас, че ще оцелеете, при това ще станете по-ефективен, решителен и изпълнен с енергия. Младите служители, както и онези, които търсят сигурност и стабилност, могат само да спечелят от началника Телец.

Този знак има инстинкт към парите. Това не означава, че задължително ще отхвърли дръзките ви идеи. Напротив! Този началник буквално надушва парите и ако вашият план е прагматичен, ще го приеме като свой собствен, а вие ще бъдете обезвъзмезден по достойнство, ако не веднага, то в подходящо време.

Началникът Телец никога не забравя полезния, интелигентен и лоялен служител или работник. Но трябва да сте наясно, че рискованите планове за бърза печалба няма да минат пред него. Той не взима прибързано решенията си, но след като веднъж е направил своя избор, ще го отстоява с цената на всичко. Затова заслужава доверие.

Изискана храна, красиви дрехи, музика, архитектура, градинарство и хубави жени (не задължително в този ред, разбира се) доставят радост на началника Телец. За съжаление понякога той може да бъде и мързелив, да говори за семейството си и да проявява онзи волски инат, който така добре характеризира знака му. Така че не се колебайте да го глезите. Едно е сигурно - той може да цени добрия служител, не би се разделил с него и винаги е готов да окаже съдействие в момент на криза.

Началникът Телец е точно това, от което имате нужда, в случай че се стремите към добро заплащане, сигурност на работното място, постепенно издигане в йерархията, добри съвети, честна игра, отлична храна, съчетани със сериозен труд.

С Близнаците няма да скучаете

Това е началникът на всички сезони! С него никога няма да скучаете. Уви, като всички интересни характери той е непостоянен, бърз, но с ограничена енергия, обича да послъгва, не спестява за черни дни (а и не смята, че те непременно ще настъпят). Той е хаотичен, но надарен, комуникативен, но небрежен към детайлите, лесно се обижда, но и бързо забравя обидата, малко разсеян, но добър в правенето на бързи пари и на всичкото отгоре крайно човечен и фен на забавленията.

Този началник е извънредно интелигентен и заради това способен да се занимава (с малко помощ, разбира се!) с няколко въпроса едновременно. Неговото чувство за хумор е може би най-ценното му качество. Когато то го напусне (в случай на голям емоционален стрес), той ще има нужда от вашите съвети, може би от рамо, на което да се облегне. Дайте му го! Той никога няма да забрави този жест.

Правете каквото и да е, но никога не бъдете стандартни в своите идеи, планове и стил на работа, ако работите с началник Близнаци. Ще го отегчите до такава степен, че може да ви уволни. С други думи, не се разстройвайте, ако работата в офиса е в пълен безпорядък. Методът на случайността е начинът, по който управлява началникът Близнаци. Все пак той успява да работи дори в този пълен безпорядък. Приемете това като част от неговата личност.

И, за Бога, не го карайте да следва определена линия на поведение, дори ако това е за негово добро! Той ще се бунтува като малко дете. Да, по своята същност този началник е дете - немирно, обичливо, умно, общително, любопитно дете! Затова не се учудвайте, ако той ви обича и мрази едновременно.

Близнаците проявяват искрен интерес към вас и вашите дела. Те са в стихията си, когато уговарят клиент да сключи договор, забавляват добре, излъчват дружелюбност. Не са стиснати.

Ако ви харесва възбуждащата, динамичната, леката атмосфера в офиса, намерете си началник Близнаци. Жените обикновено го намират за очарователен и много човечен. Мъжете се отнасят към него по-скоро презрително. Но всички са съгласни, че той е отлична компания.

Внимание! Ракът е злопамятен

Забравете за угаждането и гъделичкането на вашето его, ако работите с началник Рак. Въпреки това много хора намират неговия подход за забавен и изключително загадъчен. Причината е, че също като своя символ - раците, тези хора вървят напред и назад или просто спират наред пътя в своите идеи и планове. Дори да звучи жестоко, служителят има право да се присмива зад гърба на такъв началник. Но не бива да го показва! Защото не само ще бъде уволнен, но и ще изложи на риск перспективите да си намери работа където и да било другаде. Противно на популярното схващане, астролозите казват, че началникът Рак никога не забравя напълно пренебрежението, оскърблението и присмеха. Той може да ви съсипе!

Факт е обаче, че началникът от тази зодия никога не забравя и услугите! Например, ако вие сте били до него в лоши времена, насърчавали сте го в някой от неговите моменти на самосъжаление, породени от богатата му фантазия и прекалена чувствителност, той ще ви бъде верен до гроб! Той ще оцени високо вашето разбиране с дебел плик с банкноти (което, уви, може да му причини болка!) и искрена симпатия.

Началникът от тази зодия е скъп на триците и евтин на брашното. Великолепен ръководител на вече утвърден бизнес, консервативен, но все пак отворен за сензации и промяна. Ако сте с него, той ще ви гарантира спестявания за черни дни. Въпреки цялата му сантименталност той ще преценява вашата работа критично и до последния детайл. Но ако имате семейни проблеми, неговият защитен инстинкт ще заработи и ще се изяви в банкноти. Въпреки че е попивателна за сърцераздирателни истории, този началник не е особено състрадателен. Изненадани ли сте?

Рядко се облича спретнато. Отнася се подозрително към тези, които го правят, и дори им завижда. Ако сте негов служител, най-добре е да се обличате скромно, но от време навреме слагайте нещо крещящо просто за да го накарате да ви забележи. Вашият началник има нужда от периодично "зарещдане", което да го разтърси и извади от рутината.

Ласкайте Лъва

При началниците Лъвове става дума повече за личен магнетизъм, отколкото за сила на ума или организаторски способности. Цялото му присъствие е динамика! Той изхвърля искри като фойерверк - мънички, изящни струи от пламъци. На всичкото отгоре началникът от тази зодия е топъл, внушава доверие.

Не смятайте, че той е образец на съвършенство (никой началник не е!). Той е предразположен към ласкателство и обикновено е придружен от свита от службогонци и почитатели, които го използват. Не се опитвайте да промените това положение. Началникът от тази зодия и подлизурковците са създадени един за друг. Той има нужда от тях чисто психологически. Ако другите животни в джунглата не се прекланят пред лъва, защо тогава изобщо да има лъв?

При началника Лъв няма средно положение - или се разбираш с него, или те изядва! Той не е интелигентен, може да бъде измамен, но се радва на изключителна лоялност от последователи и служители, също като Наполеон.

Девата цени професионализма

Зодиакалният знак Дева се асоциира, и правилно, с непорочност, чистота и служба на обществото. Началникът от тази зодия може да ви даде хляб в ръцете, но може и да ви отритне. Но ако имате нужда от него в момент на криза за решаване на наистина големи проблеми, независимо дали служебни или лични, той ще ви помогне по всякакъв начин. Уви, също така е вярно, че той често преувеличава значението на дреболии.

Избягвайте драматичните жестове, високопарния стил, превзетия външен вид, ако вашият началник е Дева. Този началник обича да ви разглежда под микроскоп, да се вглежда във вас, да ви пришпорва и ръчка, да ви преценява с критична възискателност. Всъщност не е чак толкова ужасно, колкото звучи. Никой не е абсолютно последователен в поведението си и статичен като Полярната звезда! Такива неща съществуват само във въображението на астролозите.

Някои началници Дева цепят косъма на две, но те са също честни и почтени. За тях професионалните качества означават повече, отколкото кръвните връзки, външния натиск, ласкателството и демонстрациите.

Ако се обличате семпло, но с вкус, избягвайте всичко прекалено, работите тихо и експедитивно, бързото издигане в кариерата ви е сигурно.

Ще започнете да харесвате началника си Дева бавно, но сигурно. Той няма да ви очарова и да се радва на безусловната ви лоялност. Но в течение на годините ще спечели уважението ви с точната си преценка, практичността си, традиционните си ценности за морален дълг към обществото и методичния начин, по който ръководи организацията.

Бъдете с него поне една година. Ако след това го намирате за досаден и превзет, алчен и непостоянен, напуснете го културно, но решително. Той ще го оцени. Може би стажантите и тези, които могат да понасят критика, са идеалните служители за началника Дева.

Благонадеждността е отличителният белег на началника от тази зодия и на неговата компания. А това не е малко.

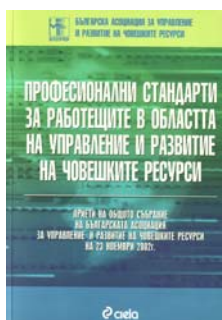
(следващите зодии - в следващия брой!)

От списание "ОФИС Magazine"

ХАРИЗМАТА СЕ СЪЗДАВА

Не искате повече да сте в сянката на другите, искате вече думата ви да се чува и колегите да се съобразяват с вас? Следвайте съветите ни.

- 1 Бъдете "озарен" *отвътре* от смисъла, който вие придавате на собственото си съществуване. Колкото повече се ангажирате с кауза, която наистина съответства на собственото ви Аз, толкова по-голямо влияние ще имате върху околните.
- 2 Жестовете ви трябва да са широки, погледът - директен, гласът - съдържан. Говорете малко, слушайте много. Така думите ви ще бъдат злато...
- 3 Поддържайте дистанция със сътрудниците си. Имате проблеми? Те не трябва да ги знаят, най-вече ако още не сте успели да ги решите!
- 4 В трудните моменти бъдете оптимист и борбен. Вие трябва да изглеждате като човек, който контролира ситуацията, която... не контролирате.
- 5 Ако самочувствието ви е на нула, давайте си вид на уверен, спокоен и весел и ще видите, че това дава резултати. Нищо чудно и наистина да се почувствате спокоен и весел.



Професионални стандарти за работещите в областта на Управление и развитие на човешките ресурси

цена 8.80 лв.

*можете да закупите в офиса на БАУРЧР,
София, ул. "Княз Борис I" 49, ап.2*

С 10 % отстъпка книги на издателство "Класика и стил" можете да закупите чрез офиса на БАУРЧР. За целта влезте в сайта на издателството и си изберете книга!

www.klasikastil.com

ОЧАКВАНИ ИЗДАНИЯ



Изпълнението

Новата теория на управление и организация

Лари Босиди, Рам Чаран

Мениджмънт

18.00 лв.

Изпълнението е "липсващата брънка от веригата между мечтите и действителността" и в това си качество е най-важната грижа на човека, който ръководи бизнеса.

Дисциплината, по подобие на стратегията, творческото ръководство и иновациите, е един от най-привлекателните аспекти на успешния бизнес, особено за този, който го ръководи. Фактическото изпълнение на поставените задачи никога не е толкова бляскаво. Но Лари Босиди и Рам Чаран демонстрират, че тънката разлика между водещата компания и нейните конкуренти, на практика, е в уменията да се изпълняват поставените задачи, да се върши пряката работа.

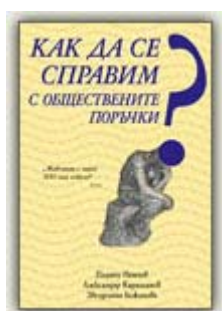


Как мислят потребителите

Джералд Залтман

Маркетинг

18.00 лв.



Как да се справим с обществените поръчки

Пламен Немчев, Александър Караоланов, Звезделина Божинова

Други

14.00 лв.

Правилната организация и управление на процесите на възлагане на обществени поръчки придобива все по-голямо значение за развитието на пазарната икономика в страната. Те стимулират...