



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

Новини

от м. юли.....3-4

Човешки ресурси.....5-9

- ✓ От идеи към иновации -
Част II.
- ✓ Практически модел на система
за фиксирани възнаграждения.
- ✓ Защо се провалят новите
служители?
- ✓ Ставате ли за шеф?
- ✓ Да погледнем на работата по
съвсем нов начин.
- ✓ Желаната кариера може да се
намери и през ваканцията .

Книжарница

и библиотека10

ОЧАКВАЙТЕ !

“МЕНИДЖЪРЪТ ПО ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ И БИЗНЕС ЛИДЕРЪТ: СЪТРУДНИЧЕСТВО ЗА УСПЕШЕН БИЗНЕС”

НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ НА БАУРЧР

17 ноември 2006 г., НДК, София



ПОДТЕМИ:

- ◆ Как мениджърът/специалистът по човешки ресурси може да повлияе върху бизнеса: гледните точки на HR мениджъра и на бизнес лидера – добри практики;
- ◆ Какъв език използват HR-ите, когато разговарят със CEO-тата;
- ◆ Какви роли изпълнява мениджърът по човешки ресурси в организацията;
- ◆ Управленски стил на работа на мениджъра по човешки ресурси;
- ◆ Преки и косвени печалби от наемането на компетентни специалисти/мениджъри по управление и развитие на човешките ресурси.

ОЧАКВАЙТЕ ОЩЕ ИНФОРМАЦИЯ

**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 проекти:

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



Нашите колеги Анета Бенкова (ИСП) и Слави Савов (БТК) участваха в Европейски семинар на тема: "Ролята на информал обучението за подпомагане на наемането на млади хора", организиран от Interbalkan Human Resources Development Center (Солун) и проведен на 16 – 21 юли 2006 г. Срещата е част от проект на същата тема, финансиран от Комисията за младежта към ЕС и подпомогнат от префектурата на Солун. Тяхното представяне на тази международна среща допринесе не само за популяризирането на дейността на БАУРЧР, но и за установяването на контакти с представители на организации от 7 европейски страни, които са изявили желание за съвместна работа по проекти, финансирани от ЕС.

Уважаеми 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 .



НОВИ ЧЛЕНОВЕ на БАУРЧР,

приети през м. юли 2006 г.

Индивидуални членове:

Катя Андонова – МБАЛ-ЕООД гр. Карнобат
Блага Станчева – МВР – Институт по психология
Димитрина Василева – Ърнст и Янг България ЕООД

Корпоративни членове:

Министерство на държавната администрация и
административната реформа
СЕЗ Груп в България – "Електроразпределение-Столично" АД,
"Електроразпределение-София Област" АД,
"Електроразпределение-Плевен" АД
Ейч Ви Би Хеброс лизинг АД

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

С най-добри пожелания
Екипът на БАУРЧР

Стартира информационна кампания по проект "Развитие на човешките ресурси и насърчаване на заетостта". Агенцията по заетостта организира информационна кампания в София, Варна, Бургас, Видин, Русе и Пловдив по трите схеми за безвъзмездна помощ по програма Фар - "Развитие на човешките ресурси и насърчаване на заетостта", "Интеграция на пазара на труда на етническите малцинствени групи" и "Развитие на мрежа от центрове за обучение на възрастни". Информационните дни се проведоха от 25 до 27 юли по график, публикуван на страницата на Изпълнителната агенция по програма ФАР. Схемата "човешки ресурси", отворена за предложения от 4 юли, има два основни компонента - създаване на заетост и насърчаване на предприемачеството. За фирми и предприятия с опит в бизнеса минималният размер на безвъзмездна помощ по първия компонент е 40 000 евро, а максималният - 100 000 евро. За фирми с опит до една година помощите варират от 10 000 до 30 000 евро. Компонент "създаване на заетост" цели насърчаване на разкриване на нови работни места чрез обучение на безработни, бизнес-консултантски услуги и инвестиционна подкрепа. Крайната цел е разкриване на приблизително 800 нови работни места. Минималната сума за проект по компонент "насърчаване на предприемачеството" е 25 000 евро, а максималната - 40 000 евро. Той е предназначен за организации, провеждащи обучение в сферата на предприемачеството като висши училища, институции в системата на професионалното образование и обучение, организации, предоставящи консултантски услуги и др. Целта е насърчаване на предприемачеството сред хора в трудоспособна възраст. Ще бъдат подкрепени дейности, свързани с обучение за стартиране на самостоятелен бизнес от безработни лица. Предвижда се близо 700 потенциални предприемачи да бъдат обучени в умения за стартиране и управление на собствен бизнес. Информация за всички схеми може да намерите на адрес <http://ef.mlsp.government.bg/bg/index.php>. Крайният срок за подаване на предложенията е 4 септември.

Меглена Кунева: Сегашният контрол от ЕК е "песен" в сравнение с този след присъединяването. Министърът по европейските въпроси Меглена Кунева каза, че датата 1 януари 2007 г. остава най-важната цел, останалите неща са лечими - включително и до края на декември, когато България ще продължи да доказва изградения си капацитет и изпълнението на различните ангажименти, предава БТА. Ако ЕК не предложи отлагане, България ще може да се присъедини към ЕС на 1 януари 2007 г., посочи министър Кунева. Според нея докладът от 16 май тази година е позитивен за очакваната от България дата 1 януари 2007 година. Страната ни обаче остава под активно наблюдение. ЕК ще обърне особено внимание на т.нар. червени зони на особена загриженост. Те са, които ще дадат отговора за датата. През август ще има партньорски проверки във всички области, най-вече в земеделието и в правосъдието и вътрешния ред. Според Кунева засега нещата са под контрол и вървят добре. На въпрос за възможността темпото да бъде забавено след присъединяване на 1 януари идната година, министър Кунева заяви, че сегашният контрол от страна на ЕК ще ни се стори "като песен" в сравнение с този след датата на присъединяването. Тогава е реална възможността на България да бъдат налагани санкции и страната да плаща глоби. В България няма политически чадър и тема, оставена встрани поради някакъв тип недосегаемост, категорична беше Меглена Кунева. На 5 септември тази година ще бъдат финалните консултации с Брюксел по българския принос - изпълнението на поетите ангажименти.

Глоби за работодатели, които не спазват Закона за равните възможности на жените и мъжете. Проектозаконът задължава работодателите да разработят програми и мерки за постигане на равни възможности между двата пола при професионалното и кариерно развитие, за защита от сексуален тормоз на работното място, както и за съвместяване на професионалния със семейния живот и родителството на жените и мъжете. За пръв път се въвежда изискване за специални мерки за насърчаване на баланса между работата и личния живот - предвижда се държавните органи да "си сътрудничат с организациите на работодателите и на работниците и служителите за разработването на мерки за съчетаване на професионалните със семейните и родителските задължения на жените и мъжете". При неспазване на изискванията на закона фирмите ще бъдат глобявани от 250 до 2500 лв. За неизпълнение на задължително предписание за отстраняване на нарушения на закона на работодателя ще се налага глоба или имуществена санкция в размер от 500 до 1500 лева, а на виновното длъжностно лице – глоба в размер от 250 до 1000 лева. Инспекцията по труда ще прави проверки по своя инициатива и по жалби на работници и служители, както и по сигнали за нарушения на неправителствени организации. Контрол по прилагането на закона ще упражняват министърът на труда и социалната политика и Комисията срещу дискриминация. По думите на Лилия Абаджиева, експерт в Министерството на труда и социалната политика, разликата със закона за защита срещу дискриминацията е, че последният е санкциониращ закон, който се прилага след констатиране на дискриминация, а законът за равните възможности е превантивен и въвежда органите и механизмите за разработване на единна държавна политика, включително разработване на национална стратегия.

Правителството одобри 6-процентно увеличение на средните месечни брутни заплати в бюджетните организации и дейности от 1 юли 2006 г. Постановлението определя като "бюджетни организации и дейности" администрациите на органите на държавната власт и местната администрация и техните

структурни звена; другите държавни и общински организации и звена, които се финансират изцяло или частично от републиканския бюджет или от общинските бюджети; специализираните организации и звена, които работят на извънбюджетна сметка, както и фондовете, създадени със закон или с друг нормативен акт, независимо от източниците на финансиране.

Национална Стратегия за управление на човешките ресурси в държавната администрация за периода 2006-2013 г. въвежда "каталог на компетентностите" за държавните служители. Разработване на общи стандарти на компетентност на всички държавни служители предвижда одобрената от правителството стратегия. Предстои да бъде изготвен и разпространен Каталог на компетентностите. Планът предвижда допълнителни възможности за практическо обучение на студенти за работа в администрацията. Ще бъде усъвършенствана и системата за оценка на изпълнението чрез включване на самооценка и оценка от вътрешните и външни клиенти на администрацията. Предвижда се също разработването и прилагането на on-line тестове за оценка на знанията и уменията.

България въведе изискванията на ЕС за упражняване на регулираните професии. Тези поправки в закона окончателно хармонизират българската нормативна уредба с европейската. Според Татяна Калканова, заместник-председател на парламентарната комисия по образованието и науката, сега се прави пълното прилагане на двете директиви от глава "Свободно движение на хора", засягащи регулираните професии. "Чрез настоящите промени в Закона за професионалното образование и обучение се въвеждат изискванията за упражняване на регулираните професии, които не бяха изцяло транспонирани според изискванията на ЕС през миналата година, когато също бяха направени поправки", обясни тя.

Ще се увеличи вноската за допълнителна пенсия. Увеличаване на частния стълб в пенсионната система се предвижда промяна във вноската от 4 на 5 процента през 2007 г., но без изменение на общата данъчно-осигурителна тежест. Това стана ясно от изказване на министъра на финансите Пламен Орешарски. През 2008 и 2009 г. засега не се предвиждат конкретни изменения на вноската. По думите на министъра ще се търсят възможности за увеличаване на частния стълб в пенсионната система и през следващите години, така че стабилизирането на частната пенсионна система да не доведе до увеличаване на данъчно-осигурителната тежест. Ще търсим вътрешни преразпределения за сметка на първия стълб, посочи Орешарски.

HR термини на 6 европейски езика в онлайн речник. Професионалисти в управлението на човешките ресурси в цяла Европа вече могат да ползват услугите на безплатен онлайн речник на специфичните HR термини на шест европейски езика. Речникът, съставен от компанията за HR услуги ADP, съдържа 1500 термина на английски, френски, немски, италиански, испански и холандски. Речникът е публикуван на адрес <http://adp.eolas-services.com/>

"Хермес" обяви приема си за следващата учебна година. Образователният бизнес център "Хермес" обяви началото на приема си за учебната 2006-2007 г. Центърът предлага обучение по специалностите Икономика и мениджмънт, Застрахователно и осигурително дело, Бизнес администрация, Организация на туризма и свободното време, Търговско посредничество, Митническо и данъчно обслужване, Финансово посредничество и Счетоводство. Обученията са в три модула, които включват упражнения, отраслова, задължителна и професионална подготовка. Те се провеждат общо в 660 учебни часа. Модулите завършват с полагаането на тест. Ако той е успешен, кандидатите получават сертификат. Необходимите документи за записване са копие от личната карта и от дипломата за завършено средно образование.

Италия отвори трудовия си пазар за новите страни-членки. Правителството на Италия вдигна ограниченията пред работници от новите страни-членки на ЕС, събщи пресслужбата на Европейската Комисия. С Италия, страните, отворили трудовите си пазари, стават осем. Останалите седем удължиха преходните периоди през май т.г. Повече информация за преходните периоди и решенията на всяка от страните-членки за отваряне на трудовите пазари може да намерите на адрес http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm.

Гърция е с най-висока безработица от страните в Еврозоната, като за последните четири месеца на 2005 г. е отчетено равнище от 9,6 на сто срещу нива от 7,9 до 8,6 на сто за Еврозоната през същия период на миналата година. Това показват данни от проучване на Евростат, цитирани от гръцкия сайт Ин нюз. През юни безработицата в Еврозоната е възлязла на 7,8 на сто. В Европа на 25-те пък безработицата през юни тази година е била 8,1 на сто срещу 8,2 на сто през май и 8,8 на сто през юни миналата година. По този показател Гърция е подредена на трето място сред 25-те с най-висока безработица.

От www.NovaVizia.com

Електронното списание за мениджмънт, бизнес и развитие

От идеи към иновации - Част II

Автор: **Татяна Христова**, СИТА Мениджмънт Консулт, www.Websita.com

Има компании, в които редица свежи и оригинални идеи пропадат и не могат да бъдат организирани в иновация. Причината често пъти е в запазването на индивидуалния начин на работа вместо допълването му с работа в екип.

За да се убедите в това, което казвам, ви предлагам да прочетете внимателно **вашиите собствени длъжностни характеристики**. Ще се убедите в две неща.

Първо, че ежедневната ви работа е индивидуална, т.е. вие сте отговорни за изпълнението на вписаните в длъжностната характеристика задачи.

Второ, че апелите във фирмата от сорта "Давайте идеи" са всъщност апели, насочени към вашата индивидуалност, желание и лични възможности. Вие бихте могли да давате идеи, но нямате вписана в длъжностната си характеристика задачата "Да дава идеи, когато компанията има нужда от идеи".

Нали съм права?!

Дори и да бъдете заедно с други колеги, с които обменяте идеи, няма гаранции, че идеята, на която ще се спрете окончателно, ще прерасне в иновация. Една от причините е, че се нуждаете от колеги, които притежават други качества, а на вашите срещи колеги с такива качества просто липсват.

Прочетете цялата статия в електронното списание за мениджмънт, бизнес и развитие www.NovaVizia.com или на линк: <http://www.novavizia.com/?81&0304&971107>

Практически модел на система за фиксирани възнаграждения

Автор: **Румен Костов**, Управител, Фама АД – Добрич, www.fama.bg

От гледна точка на дефиниране на възнагражденията в по-малобройните отдели или такива с по-опростена структура трябва да внимавате за точното място на служителите в организацията. Въпреки че един служител може да докладва директно на ръководителя на отдела, то той като място в организационната структурата би трябвало с права линия да слезе толкова ниско, че да достигне нивото на своите колеги от други отдели с подобна квалификация и отговорности.

Прочетете цялата статия в електронното списание за мениджмънт, бизнес и развитие www.NovaVizia.com или на линк: <http://www.novavizia.com/?81&0304&971100>

Защо се провалят новите служители?

Автор: **Тодор Христов**, СИТА Мениджмънт Консулт, www.Websita.com

Според изследване, проведено сред 20 000 новоназначени служители, 46% от "новобранците" не се задържат във фирмите си през първите 18 месеца. Изследването е на IQ Leadership.

Резултатите от това изследване не касаят само обикновените служители и работници. Оказва се, че колкото по-високо си в йерархията, толкова по-голям е шансът да напуснеш (или да те уволнят) в кратки срокове. Според консултантската фирма Development Dimensions International цели 53% от висшите мениджъри и членове на бордове на директорите, които са привлечени от други фирми, не остават на работните си места след първата година.

Прочетете цялата статия в електронното списание за мениджмънт, бизнес и развитие www.NovaVizia.com или на линк: <http://www.novavizia.com/?81&03043&971099>

От в. Дневник**СТАВАТЕ ЛИ ЗА ШЕФ?**

Вожд или индианец. Германското списание "Кариере" ви предлага тест, с който да проверите какъв тип сте и къде са силните ви страни.

1. Някой във вашия отдел е свършил работата си очевидно много добре. Дори, колкото и да ви е неприятно, трябва да признаете, че се е справил доста по-успешно от вас. Как ще реагирате?

- а) Малко съм засегнат, при следващия проект обаче на всяка цена ще се опитам да работя заедно с този колега.
- б) Ще се обърна директно към другите си колеги и ще го похваля. С това нямам никакъв проблем.
- в) Ядосвам се заради собствените си усилия, но не се оставям да ми проличи.

2. Искате да отпразнувате рождения си ден заедно с двама ваши приятели и планирате да организирате грандиозно парти. Как изглежда организацията на събитието?

- а) Опитвам се да разпределя задачите. За храната и музиката аз съм най-подходящият човек. Останалото ще оставя на приятелите си.
- б) Ще се посветя с пълен перфекционизъм на всичките задачи и за мен това е голямо предизвикателство.
- в) Ще се занимавам с дребните детайли. Тук трябва да има гирлянди, там ще е подходящ още един букет. С тези неща мога да се занимавам с часове.

3. Личните кризи изживявам като...

- а) Предизвикателство, от което мога да се поуча.
- б) Удар, от който трудно се възстановявам.
- в) Съдба. Те са част от живота.

4. "Който не рискува, той не печел" Какво мислите за тази фраза?

- а) Такива бабини мъдрости смятам за опасни. Човек трябва да прецени решението си от всички страни и чак тогава да продължи.
- б) Дори и да звучи просто, фразата изцяло приляга на личната ми философия.
- в) В живота човек трябва да поема и рискове, но не безразсъдно.

5. Следващият уикенд сте канен на ергенска вечер на ваш много добър приятел, където ви очаква бурно веселие. В същото време шефът ви е организирал вечеря в тесен кръг, която трябва да е от значение за професионалното ви израстване.

- а) Какъв ужас! Вече цяла седмица се двоумя и не мога да реша на коя от поканите да отговоря.
- б) Ще попитам няколко колеги според тях колко важна е вечерята с шефа.
- в) Ще реша спонтанно и след това няма повече да се замислям. Човек не може винаги да преценява правилно.

6. Всеки някога си е пожелавал да уцели шестица от тотото. Как изглеждат вашите фантазии?

- а) Веднага ще напусна работата си и ще се преселя на някое слънчево място.
- б) Мечтая си да създам собствена фирма и да изградя своя империя.
- в) Ще оставя нещата така, както са си, но ще си позволявам някои луксозни глезотии.

7. Ще изнасяте следващия си доклад пред голяма аудитория. Очакват ви поне 500 човека. Не стига това, ами вашата презентация ще се прожектира. Как се чувствате?

- а) Чувствам се малко като звезда и това и помага на самочувствието.
- б) Изключително нервен съм и ме крепи единствено мисълта, че всичко в един момент ще свърши.
- в) Имам сценична треска, но това е в рамките на нормалното. Въпреки това голямото внимание ме кара да се чувствам поласкан.

8. Отбележете с точки четирите върха на квадрат. Опитайте само с три линии и без да вдигате писеца от листа да свържете точките в затворена фигура.

9. По-добре да продаваш, отколкото да говориш (Selling is better than telling). Вярвате ли, че с правилните аргументи може да продадете всичко?

- а) Да, и в това съм силно убеден.

- б) Не, при лошите продукти и най-добрите аргументи не помагат.
в) Понякога с повече думи се стига до убеждаване.

10. Чувствата са свързани...

- а) с това, което създава страх.
б) само с позитивни неща. Чувствата най-често ми посочват правилния път.
в) с това, че човек трябва понякога да ги контролира.

11. Съседите ви ядосват. Как реагирате?

- а) Опитвам се да представя проблемите директно и да ги отстраня.
б) Не обръщам внимание на стреса. Склонен съм да се обърна директно към наемодателя.
в) Всеки път, когато излизам от апартамента си, се надявам да не ги срещна в коридора.

12. Винаги има клюки. Изненадан ли сте от това, какво другите говорят за вас, когато не сте там?

- а) Понякога наистина съм ужасен от това как другите ме виждат и възприемат.
б) Определено собственото и чуждото възприятие често се разминават, но това е в рамките на предвидимото.
в) Често се чувствам неразбран, но сигурно всички биха се чувствали така.

Въпрос 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Отговора 2 4 4 0 0 0 4 * 4 0 4 0

б 4 2 0 4 2 4 0 * 0 4 2 4

в 0 0 2 2 4 2 2 * 2 2 0 2

* верният отговор на въпрос 8 носи 4 точки

Резултати

За да разберете към кой тип спадате сумирайте точките от отговорите ви.

32-48 точки: Раздвижете се, вие сте напълно подходящ за управленец. Имате самочувствие и необходимите soft skills, които решават кой да играе в първата лига. Като ръководител вие имате задачата да представлявате вашата организация и това, изглежда, ви приляга. Самочувствието тук не е синоним на егоцентризъм, а умението да осъзнавате собствените чувства и нужди и да преценявате тяхното влияние върху останалите. Така можете да преценявате правилно другите хора и да реагирате емоционално адекватно в различните социални ситуации. За ръководните длъжности това е много по-важно от упоритото усилие. Става дума за това да мотивирате служителите с ясни думи и цели, да се изправяте директно срещу конфликтите, да може да разпознавате нуждите, силните и слабите страни. Освен това притежавате и уменията за далновидност, които са едно от основните предпоставки за определяне на стратегическите насоки на дадено предприятие.

17-31 точки: В момента сте между етажите. От една страна притежавате много от качествата, които ви отварят пътя нагоре. От друга страна може би въобще нямате амбицията да сте част от топ мениджмънта. Защото, за да имате права, трябва да носите и отговорности. Не ви се струва достатъчно атрактивна мисълта да сте ръководителят, който носи цялата отговорност и поема неограничен брой рискове. Защото в такива случаи може да сте виновен за прекратяването на дейността на цял един отдел. Въпреки това обаче имате необходимия емоционален капацитет да преведете екипа си през следващата трудна битка. Към това допринасяте с проникателност, умение за вземане на решения и човешка чувствителност. Но още не се осмелявате за голямата купа. Помислете добре дали можете да се справите с големите, стратегически планове за цялото предприятие. Ако се ласкаете от тази мисъл, трябва да поемете по пътя нагоре.

0-16 точки: Компаниите не се нуждаят само от стратегии, а и от реалисти и критици. На вас не ви пасва да се загубвате в стратегическите решения. Вие предпочитате да се занимавате с практическите неща. Вашият перфекционизъм ви превръща в незаменима сила при оперативната работа: човек може да ви се довери за количествените задачи, които са обвързани със срокове. Понякога хвърляте прекалено много усилия по малките детайли, така че в крайна сметка всичко да е точно до най-малката подробност. Затова по-добре се концентрирайте върху собствените си задачи, вместо да се грижите за управлението на персонала, решаване на спешни проблеми и т. н. Замислете се дали наистина искате да се мъчите по време на многочасовите заседания.

От сп. Инсайт

Да погледнем на работата по съвсем нов начин

Автор: Благовеста Симеонова

Защо отнасяме напрежението от проблемите в офиса у дома и разваляме уикенда си, а никога не ходим на кино или клуб в понеделник вечер? Защо шефът ни интервюира, но ние никога не интервюираме човека, който иска да бъде наш шеф? Защо не ходим на работа само когато сме в настроение за това, защо не определяме сами заплатите си и не наемаме по свой избор мениджърите си? Хубаво би било да определяме собствени правила за работата си. Седемдневната работна седмица ни превръща в индивидуално, социално и бизнес зло. Тя ограбва удоволствията ни, разрушава семейната идилгия и приятелските ни контакти. Фирмите са близко до провала, ако работниците им „прегреят“. Статистиката сочи, че още през 1990 г. хората са работили с един месец повече на година, отколкото в годините след Втората световна война. С други думи, ако спазвах нормалното работно време, за да свършат всичко това, годината е трябвало да бъде от 13 месеца. А не трябваше ли гласовата поща, факс машините, клетъчните телефони и електронната поща да ни спестят време?

Вместо това повечето от нас се чувстват залепени за телефона, често биват прекъсвани по средата на нещо, пренатоварени са с комуникация, в която отсрещният очаква да получи изчерпателна информация сега, веднага.

Ето няколко сигурни признака, че служителът е “прегрял”:

1. Хронична умора, изтощение, отпадналост, чувство за физическа неспособност
2. Раздразнение към изискванията и очакванията към него
3. Жестока самокритика при непостигане на поставените изисквания и очаквания към него
4. Проява на цинизъм, негативизъм, раздрознителност или излишна чувствителност
5. Чувство за потиснатост и безизходица
6. Лесна избухливост заради очевидно маловажни неща
7. Често главоболие и проблеми с храносмилателно-чревния тракт
8. Трупане или загуба на килограми
9. Безсъние и депресия
10. Задух и сърцебиене
11. Подозрителност
12. Чувство за безпомощност
13. Поемане на неразумни рискове

Да избегнем прегряването с правилото 80/20

Италианският икономист Вилфредо Парето (1848–1923) обобщил, че 20% от италианците притежават 80% от личното благосъстояние в цялата страна. Подобни наблюдения направили и други и така се стигнало до заключението, че следствията и причините за тях са далеч от правата пропорционалност. Законът на Парето, по-известен като правилото 80/20, има следните интересни проявления:

- 20% от дейностите и уменията ни съставляват 80% от стойността ни като служител.
- 20% от служителите на една организация осъществяват 80% от резултатите в нея.
- 20% от всички продукти, които една фирма произвежда, правят 80% от продажбите.
- 20% от клиентите правят 80% от оборота.
- 20% от дрехите в гардероба си носим в 80% от времето, през което сме активни. Другите събират прах.
- 20% от причините правят 80% от следствията.

В реалността пропорциите може да не са винаги такива, например да са 75/25 или 85/15, но правилото като цяло се оказва вярно в най-различни ситуации. Двайсет на сто от нещата, които правим, съставляват 80% от резултата, с който бихме се похвалили в крайна сметка. В 80% от времето вършим неща, които произвеждат 20% от крайния резултат. Те са част от “тривиалната бумажина”. Казано с думи прости – от десет неща, които имаме да свършим, две наистина са важни.

От в. Дневник

Желаната кариера може да се намери и през ваканцията



Специализираният сайт Monster Career Life Coach предлага съвети за полезна почивка

Времето вече е горещо, лятото е тук и освен вече отминалото световно първенство по футбол всичко останало е слънце. Това е и периодът на годишните отпуски. Чудесно е да се откъснеш от работата, но все пак дали има някои подходящи възможности, при които можеш да използваш ваканцията си, за да развиеш кариерата си. Ето и някои идеи за това.

Най-хубавото на лятната отпуска е възможността да си презаредиш батериите. Не подценявай това. Никой не може да работи успешно, ако няма регулярна почивка. Независимо от това колко ангажираща е работата ти, не изпадай в ситуацията, в която си мислиш, че си незаменим и че другите не могат да се справят със служебните задължения. Дай си почивка и се забавлявай. След това ще се върнеш на работа освежен, пълен с енергия и готов за нови подвизи.



Почивката обаче дава и друг поглед към кариерата и носи и възможността да **планираш своето бъдещо развитие.**

Отделяйки се от всекидневния натиск на работата, можеш да погледнеш по-ясно в перспективите и да планираш цялата картина. Доколко си се развил за времето след предишната ти отпуска досега? Какво си успял да постигнеш с успех и кое не е било толкова сполучливо? От какво си се почувствал удовлетворен, раздразнен, предизвикан? Използвай факта, че си в различна, отпускаща ситуация, за да планираш. Кои аспекти от работата си ти се иска да не са вече същите? Какво би променил, така че твоята цялостна работа да ти носи още по-голямо удоволствие.

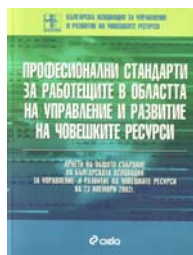
Ваканциите също са добър шанс да помислиш и за нещо по-различно. Когато си далеч от офиса и се намираш в тотално променена среда, ще се изненадаш от това, че може да гледаш на живота си от съвсем нов ъгъл. Именно затова компаниите използват септември, за да организират най-активните обучителни програми. Тогава хората се връщат от отпуската си с нагласата "Готов съм да променя работата си". Препоръчително е по всяко време да отделяш време, за да обмислиш какво искаш от професионалното си развитие и от живота си като цяло и да си даваш равносметка колко близко си до изпълнението на твоите цели.

Например дай си отговор на въпроса, ако можеше

да започнеш кариерата си напълно на чисто

какво би направил. Колко реалистично би било да смениш посоката? Ако мислиш, че не е напълно изпълнимо, помисли дали си сигурен в това. Ти заслужаваш да имаш работата, която наистина искаш, и ваканцията би била чудесната възможност да преосмислиш това. Може да вземеш със себе си и някои книжки за развитие на кариерата.

Накрая какво се случва, ако нямаш лятна ваканция. Ако трябва да останеш в офиса, докато другите са далеч, помисли как би могъл да се възползваш максимално и от тази ситуация. Каква по-добра възможност да се отървеш от натрупаната бумащина и да видиш как другите отдели на компанията работят. Дори и когато не заминаваш през лятото, може да отделиш време, за да реорганизираш нещата около себе си и да се презаредиш. Вземи си дълъг уикенд.



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

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

цена 8.80 лв.

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

www.klasikastil.com

БИБЛИОТЕКА БАУРЧР

В офиса на БАУРЧР можете да заемете книги по ваш избор от библиотеката на Асоциацията. Предлагаме на вашето внимание списъци с чуждоезикова литература и книги на български език.

БИБЛИОТЕКА - ЧУЖДООЗИКОВА ЛИТЕРАТУРА

№	Заглавие	Автор
1	Common Sense - Industrial Relations	Dennis D. Hunt
2	Consumer Behaviour /implications for marketing strategy	Del I. Hawkins, Roger J. Best, Kenneth A. Concy
3	Dictionary of Hotels, Tourism & Catering Management	Peter Collin Publishing-2
4	Employment & Unemployment	National Statistical Institute
5	Industrial Studies 2: The Bargaining Context	
6	Macroeconomics	David N. Nyman
7	Macroeconomics /Analysis & Policy/	Lloyd G.Reynolds
8	Manual Business Everard & Burrow Principles & Ninth edition Management	
9	Microeconomics	David N. Nyman
10	Microeconomics	David N. Nyman, Donald P.Maxwell
11	Multilinguisme et traduction	
12	Pay at Work	Bill Conboy
13	Professional selling	David L. Kurtz, H. Robert Dodge
14	Statuts d'employ, contracts de travail et securite	Catherine Levy
15	The Affluent Worker:Industrial Attitudes & Behaviour	John H. Goldthorpe, David Lockwood, Frank Beckhofer, Jennifer Platt
16	The Business of Winning	Robert Heller
17	The Economic Way of Thinking	Paul Heyne
18	The Effective Woman Manager	Nathaniel Stewart
19	The Survivor's Guide to Unemployment & Redundancy	Joy Melville
20	Workbook/Study Guide for use with Managerial Accounting	Ray H. Garrison
21	Workers' Partisipation in Industry	Michael Poole
22	Working for Ford	Huw Beynon

БИБЛИОТЕКА – КНИГИ НА БЪЛГАРСКИ ЕЗИК

№	Заглавие	Автор
1	Административната култура към ефективни управленски стратегии и практики	Даниела Сотирова, Цветан Давидков
2	Бизнес кореспонденция + английски	Рейчъл Армитаж-Амато
3	Защо сме различни	Михаил Минков
4	Как да подготвим бизнес план	Едуард Блекуел
5	Какво представляват офшорните зали и офшорните компании. Пълно освобождаване от данъци.	Арнолд Годстейн
6	Наръчник по УЧР	Димитър Шопов
7	Новата административна култура	Даниела Сотирова, Цветан Давидков
8	Предприемачът	Цветан Давидков
9	Преуспяващата секретарка	Мари А. ДеВри
10	Процедури и приложни документи по трудовите отношения	Никова, Банова, Ахмедова....
11	Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност	УНСС
12	Силата на Вашата обява	Драгомир Бояджиев, Дарина Пенева
13	Счетоводство за несчетоводители	Грахам Мод
14	Терминологичен речник по УЧР	Драгомир Бояджиев
15	Управление на персонала	СУ "Св.Кл.Охридски"
16	Управление на промените в Публичния сектор	Емилия Рибарска
17	Управление на човешкия потенциал	Соня Карабельова
18	Управление на ЧР	Драгомир Бояджиев