

ноември 2021

# ИНФОРМАТОР

Българска асоциация  
за управление на хора



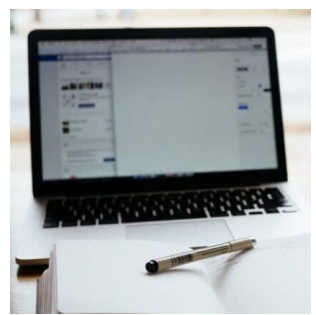
В този брой:



**Стр. 8**  
Конкурсът  
за Годишните  
HR награди  
на БАУХ -  
тече етапът  
на оценка  
по допустимост

## Акцент на броя:

**Стр. 2 - 6**  
Есенната конференция на БАУХ –  
тенденции, прогнози, дискусии,  
споделен опит



**Стр. 10 - 13**  
Виртуални  
срещи  
и семинари



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ  
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА

Генерални  
спонсори:



# Есенната конференция на БАУХ – тенденции, прогнози, дискусии, споделен опит

Тазгодишното издание на есенната конференция на Българската асоциация за управление на хора, което се състоя на 18 и 19 ноември, беше емблематично за ЧР общността събитие, което ни зареди с идеи и практически съвети как да предотвратим отрицателния ефект на социалната дистанция и да не допуснем тя да се превърне в отчуждение между хората в организацията.

Над 250 HR професионалисти се включиха във виртуалната конференция.

Модераторът **Мишо Стефанов**, консултант в сферата на организационната култура и комуникации, направи двудневното събитие още по-интересно и вълнуващо.

Конференцията се осъществи с подкрепата на генералните спонсори **Jobs.bg** и **Economy.bg**, на спонсорите **SAP**, **Бенефит Системс България**, **Борика** и **Ernst & Young Bulgaria**.

Благодарение на технологичните партньори на конференцията - **ITSE** и високотехнологичното пространство за взаимодействие от ново поколение **Space Assembly**, събитието беше излъчено онлайн в динамичен формат.

Вярваме, че успяхме да изпълним очакванията, които председателят на УС на БАУХ – **Миглена Узунова-Цекова**, заложи при откриването.

„Социалната дистанция, в която живеем и работим, поставя работодателите пред нови предизвикателства и изисква нови решения. Неслучайно темата на есенната конференция е „HR: Social vs Human Distancing“. Ще говорим за това как преодоляваме бариерата на социалната дистанция, за да не позволим тя да се превърне в дистанция между хората в организациите; кои са онези фактори, които определят успешните работодатели в новата реалност и им печелят конкурентно предимство на пазара на труда; какво отличава добрите лидери в новата реалност; как запазваме ангажираността на служителите си; как се грижим за тяхното преживяване, свързано с работата; как водим, мотивираме, и управляваме хора, които не виждаме; как ги превръщаме в екип, когато обстоятелствата ги изолират едни от други. Вярвам, че в следващите два дни всеки от нас ще си „открадне“ поне по една идея, по която да помисли, да адаптира и реализира в своята организация“, заяви **Миглена Узунова-Цекова** при откриването на събитието.

„Ако в началото на миналата година някой беше предсказал, че само в рамките на няколко месеца ще приемаме като интегрална част от ежедневието си да общуваме предимно онлайн, да се включваме в събития онлайн, да провеждаме оперативките си с колеги онлайн, да учим онлайн, предполагам малцина щяха да го при-

емат без доза скептицизъм. Но Covid пандемията донесе тази нова реалност със себе си, обвързана с необходимостта бизнесът да вземе нестандартни и смели решения със съответстващите позитиви и рискове. С преминаването към изцяло дистанционен или смесен режим на работа, с въвеждането на мерки за дистанция на работните места, за много компании възникна въпросът как да не допуснат тази физическа дистанцираност да доведе до социална дистанцираност и отчужденост сред служителите. Именно на HR екипите компаниите се осланят да поддържат жива и устойчива връзката между всички хора в организацията, да им дават чувство за сигурност, да сплотяват екипите, да присъединяват и приобщават нови служители изцяло дистанционно, да помагат на мениджмънта и на всички останали в организацията да навигират по-плавно тази променяща се обстановка, за да се достигне до едно цялостно, качествено преживяване на служителите в дигитална среда“, каза **Венета Чолакова**, маркетинг мениджър на **Jobs.bg**.

**Преживяването на служителите във време на промени**

**Риту Моханка**, ръководител „Бизнес развитие и стратегически растеж“ за региони EMEA и LATAM в **GLINT**,

представи данни относно щастieto и успеха на служителите и как ЧР лидерите да изградят по-силна култура с обратна връзка в организациите си.

По данни от доклад на Microsoft – Work Trend Index, от юни 2021, над 41% от работещите в момента и 54% от поколението Z в световен план обмислят да напуснат работата си.

„Бизнесът никога не е живял във време като това. През последните 18 месеца, повечето хора преосмислят не само как работят, но и защо работят. Което означава, че всяка организация трябва да да преосмисли начина на структуриране на работния процес, своята култура и ценности, и как отговаря на очакванията на служителите“, каза Риту Моханка. По данни на Glint, само за периода април-юли 2021 г. случаите на професионално прегаряне сред служителите са нараснали с 9%.

Риту Моханка сподели три основополагащи стълба за HR лидерите през 2022 г., които могат да помогнат да намерим правилни отговори на следните предизвикателства:

1. Сътрудничество със служителите, с цел създаване на посправедливо и поприобщаващо работно място – оставете хората да ви кажат от какво имат нужда и след това ги изслушайте.

2. Създайте възможности за служителите да покажат истинския си потенциал.

3. Възпитавайте чувство за общност и насърчавайте лидерството – кризата дава възмож-

ности за по-близки взаимоотношения, използвайте ги.

**Стефано Фрота**, директор „Бизнес развитие“ на Microsoft Viva в Microsoft Europe демонстрира как правилната технология може да помогне на ръководителите човешки ресурси да отговорят на различни въпроси и да вземат информирани решения.

Въз основа на статистики от платформата Microsoft Viva по отношение на преживяванията на служителите, Стефано очерта важни предизвикателства в новата реалност. Например според данните, натрупани от Microsoft, 60 на сто от служителите работят поне по 1 час повече извън работното си време. А това е сред предпоставките за „прегаряне“.

Сред другите предизвикателства пред ефективността на екипа. Стефано посочи прекалено дългите срещи. Той представи конкретни примери за това как следенето на данните, помага на мениджърите да идентифицират проблемни ситуации и да ги разрешават.

**Волфганг Зайдл**, партньор и лидер на направление “Здраве и благополучие на служителите на работното място”, Mercer Marsh Benefits ни показа трансформирана пирамида на потребностите на Маслоу с всички важни елементи за проектиране на ефективна организационна култура, като се започне от физическите условия на работа, премина се през психологическата безопасност и накрая се предоставят възможности за постигане на цели и самоактуализация.

Необходим е стратегически подход за здраве и благополу-

чие. Той трябва да се основава на данни, както качествени, така и количествени, и интегрирани в цялостната култура на всяка компания. И за да бъде успешна подобна стратегия, тя трябва да включва и игрови елементи, защото радостта е ключова за здравето на хората, заключи Зайдл.

## HR срещу

### социалната дистанция

Как компаниите отговарят на предизвикателствата на социалната дистанция обсъдиха **Анна Габровска**, мениджър „Култура и човешки капитал“ във Филип Морис България, **Ева Македонска**, директор „Човешки ресурси“ в Chaos, **Милена Органджиева (Костова)**, управляващ директор на MSD България, Северна Македония и Косово. Модератор на дискусиата беше **Златина Кушкиева**, управляващ съдружник на HR Consulting Partners.

Модераторът и гостите обсъдиха практиките, които работят (и не работят) в 3 различни индустрии за справяне с негативните ефекти от социалното дистанциране. Те говориха за важността на здравето на служителите като основа за пълноценна и мотивирана работна сила. Споделиха работещи практики от своите организации - за Coffee&Chat, обратното наставничество (reverse mentoring), срещи с гости по теми, свързани със здравето, наемане на отдалечени работници. Обект на дискусиата беше как със или без социално дистанциране HR функцията продължава да добавя стой-

ност към бизнеса и да подпомага реализирането на бизнес стратегията чрез програми и инициативи за хора.

**Елина Марчева**, мениджър „Обучение и развитие“ към дирекция „Хора и комуникации“ в KPMG IT Service представи опита на компанията по темата за социалната дистанция и човешкото присъствие в синхрон. Тя разкри как в организацията си поддържат синергията, как представата за екип еволюира в дигитална среда и кога емпатията в технологично-прогресиращия ни свят може да се окаже повратна точка.

Поради новите условия на работа, организациите се изкушават да поставят индивидуализма на пиедестал. Искаме да предоставим на служителите възможности да избират предпочитания от тях стил на работа, да им дадем гъвкаво работно време. На организационно ниво обаче трябва да намерим стратегически начини да балансираме между индивидуализма и нуждата на хората от общност – непринадлежността към здрава работна общност със силни връзки води до изгубване, откъсване и демотивация на хората. Така че вероятно големият въпрос е как да създадем силни общности и в същото време да уважаваме свободата на хората и индивидуалните нужди, посочи Елина.

**Реджи Хендерсън**, ръководител „Стратегически HR и корпоративна култура“ в LIEBHERR Group, както и представителите на LS-S Leadership Support - **Камен Кънев**, генерален мениджър, и **Нина**

**Койнова**, ръководител R&D, споделиха своя опит, основан на практически опит по отношение на ефективното дигитално управление на таланти, базирано на данни, което ще играе все по-основополагаща роля в корпоративните стратегии за развитие на хора особено сега, когато много компании се ориентират към хибридният модел на работа.

Реджи Хендерсън открито разказа за предизвикателствата, свързани с управлението на таланти в Liebherr Group, преди и след началото на пандемията, а също така и как са открили устойчиво решение за проблемите си в разработения от LS-S Leadership Support GmbH дигитален инструмент, който изцяло променя визията и стратегията им по отношение на развиването и задържането на таланти.

## Лидерството

### В турбулентни времена

Специален гост на есенната конференция на БАУХ беше **Питър Докър** – вдъхновяващ лектор, навигатор в темата за лидерството, съавтор на книгата “Find Your Why“, заедно със Саймън Синек и Дейвид Мийд.

Питър Докър има 25-годишен опит в Кралските военновъздушни сили и над 14 години опит като партньор и консултант на бизнеси по целия свят. Според Докър, лидерството е свързано с овластяване на хората и предоставяне на пространство, от което се нуждаят, така че когато му дойде времето, те да могат да поемат водещата роля. Той засега те-

мата за страха и любовта в корпоративния свят в контекста на лидерството.

„Ще ви дам пример, за който пиша и в книгата си „Leading from the Jumpseat“. Работех с лидерския екип на много голяма компания и неслучайно не назовавам името ѝ. Това, което ме накара да пиша за тях, е, че при срещите с лидерския ѝ екип имаше толкова много его в залата. Его произлиза от гръцката дума за „аз“. Аз съм най-важен. И когато има много его, това пречи на хората да мислят за по-голямата картина и за останалите. При това положение напредъкът започва да се забавя. Това беше един от най-предизвикателните ми моменти, защото никой от хората в стаята не желаше да остави егото си. Егото идва от зоната на страха. Започваме да изпитваме страх, когато усетим, че животът ни, средствата, позицията или репутацията ни са застрашени. Когато животът ни е под заплаха - ако например излезем на улицата и видим задаващи се срещу нас коли, страхът ни кара да отстъпим назад и спасява живота ни.

Това, което обикновено се случва в бизнеса, е, че страхът се задейства, когато усетим заплаха за нашата позиция или репутация. Тогава егото „повдига глава“ и идва страхът. Той се появява толкова често, колкото нашето его. Но ние винаги имаме избор. Да бъдем водени от страх или да бъдем движени от любов. Това, което измества егото, когато изберем любовта, аз наричам смирена увереност (humble confidence).

Смирена увереност означава

да сме съвсем наясно със собствените си силни страни или в какво сме добри, но и спокойствието да слушаме другите. Вместо да мислим за себе си, ние служим на хората около нас. Абсолютно наясно сме къде отиваме, каква е голямата картина, каква е нашата мисия и сме готови да вземем решение, когато това е необходимо, но важното е търпението да слушаме останалите и да сме полезни.

Така че, когато сме водени от смирена увереност, тя ни дава достъп до противоотровата срещу егото. Тогава можем да постигнем голям напредък, както обяснявам по-подробно в книгата "Leading from the Jumpseat", сподели Питър.

**Ник Уолкър**, главен директор „Човешки ресурси“ в Paysafe, сподели своите насоки и съвети, произтичащи от дългогодишния му опит в международния HR, привличането на таланти, трансформациите и управлението на промяната.

„Ако работите в интернационални компании и получите възможност да се сертифицирате или да поемете HR роля в друга страна, направете го. Това ще ви даде една друга перспектива как работи HR-ът в компанията майка“, посочи Уолкър.

По думите му, HR лидерството винаги получава повече доверие, когато е близо до бизнеса. „Бъдете близо до бизнеса, разберете как вашата компания работи, докажете, че разбирате как оперира бизнесът от финансова и продуктова гледна точка“, посъветва той.

„Една от най-смелите стъпки, които планирам през 2022 г., е

да превърна всеки един от нашите 600 висши мениджъри в сертифицирани коучове, защото създаването на контекст на грижа и способност за управление на взаимоотношенията е абсолютно важно, ако искаме да останем в бизнеса“, заяви Уолкър.

Интересна беше аналогията, която Ник Уолкър, при когото пчеларството е хоби, направи между служителите в една организация и пчелите. Служителите, както и пчелите, напускат среда, която не им позволява да изпълняват своите роли. Ако средата им резонира, те остават, обясни той.

Защо екипът и грижата за служителите са ключовият фактор за успеха на една сериозна оперативна трансформация, изпълнена по най-добрите европейски стандарти, разказа по време на есенната конференция на БАУХ **Станислав Георгиев**, генерален директор на Булсатком.

За Булсатком, прозрачност, искреност, уважение и автентичност, са били силни инструменти за възраждането на компанията. Изпълнителният директор сподели, че автентичността не може да се имитира. Пътят към успеха е бил нелек и самотен, сподели Георгиев. Наложило се е да предприеме непопулярни мерки, но е подходил с изключително внимание, комуникация и подкрепа. „Има хора, които няма как да задържиш, бизнесът не позволява“, каза той.

Друг важен момент при всяка промяна и трансформация е приемствеността. „Не може да влезеш и да отречеш всичко, сякаш нищо добро не е напра-

вено. Показваш уважение към свършеното, към хората - и го правиш искрено“, посочи той.

## HR за хората

**Даниела Назим**, мениджър „People Experience“ в Endava представи проекта „Тук съм и те слушам“ за развитие на общността на кариерните коучове в компанията.

Около всеки нов човек, който влезе в екипа на Endava, се изгражда специална поддържаща структура от трима души, които имат за цел да го подкрепят в развитието му - директният му мениджър, координатор на възнагражданието, и кариерен коуч.

Именно за проект за развитие на общността на кариерните коучове в Endava разказа Даниела Назим, People Experience Manager. Тя сподели детайли за това как успяват да мотивират доброволци от компанията, които имат огромно количество задачи в личната си позиция, да изберат да станат кариерни коучове на свои колеги, за да ги подкрепят в тяхното развитие. Защото, както сподели тя, "Всеки от нас има нужда от някой, който да е там".

Представители на екипа на **Commetric** - Кристина Тоцева, управляващ директор, Светлана Вълева, мениджмънт консултант, Димитър Ганев, мениджър "Креативно съдържание", Мая Колева, ръководител "Изследвания и анализи", и Полина Стоянова, медиен анализатор, представиха през своите реални истории как индивидуалният подход към хо-

рата в организацията работи на практика. Техните персонални истории са пример за връзката между корпоративно ангажиран служител и социално ангажиран професионалист.

Commetric споделиха за симбиозата между хобито, личните интереси на служителите и ролята им в компанията - взаимодействие, в което всеки печели. Ефектът е постигнат чрез гъвкаво работно време, работа от разстояние и гласувано доверие от страна на мениджмънта, в противовес на контролиращия модел на управление.

**Карина Карагаева**, CEO на Xenoria Lab (доскоро Human Business Studio), говори за осъзнатото лидерство. Осъзнатите лидери първо изграждат връзка със себе си и своите нужди. Осъзнати са за своите ценности, принципи, цели, влияние върху околните и следа, която искат да оставят с работата си. Научават се да се грижат за здравето си на всички нива и за благоденствието си. И едва тогава изграждат здравословна вътрешна позиция, от която се свързват, обгрижват, мотивират и ръководят околните.

Тя разказа как осъзнатото лидерство помага на мениджърите да изграждат автентични взаимоотношения и да запазят екипа в кризисни ситуации.

“Единственият път напред за бизнеса и обществото ни е да заживеем на практика принципите на осъзнатото лидерство”, уверена е Карина.

В рамките на събитието имаме възможност да чуем повече за нови и интересни бизнес инструменти, решения и услуги за HR.

## Бизнес инструменти, решения и услуги за HR

### SAP

По време на виртуалната конференция на БАУХ Якоб Киблблоек, директор на SAP SuccessFactors за ЦИЕ, сподели иновативни HR практики на SAP, включително новият PledgetoFlex модел на работа, който дава повече гъвкавост на служителите за по-добро изживяване на работното място. Той представи **SAP SuccessFactors** - цялостен инструмент за анализ, управление и по-добро изживяване на служителите. Използвано от над 191 млн. потребители по света, решението комбинира детайлни данни за хората в компанията с оперативни данни, за да даде основата за информирани решения на HR ръководителите.

### БОРИКА

Мартин Орешарски, мениджър „Бизнес развитие“ и Емилия Иванова, ръководител отдел „Човешки ресурси“ в БОРИКА, разказаха как можем да работим заедно и да бъдем успешен екип от разстояние посредством дигитални решения. Онбординг на нови служители, поддържане на електронни трудови досиета на всеки служител, подписване на различен тип документи, включително и молби за отпуски, и пълен електронен архив на ЧР операциите, са само част от улесненията за сектора, възможни благодарение на отдалечената идентификация и електронно подписване през приложението **B-Trust Mobile**.

### Adecco

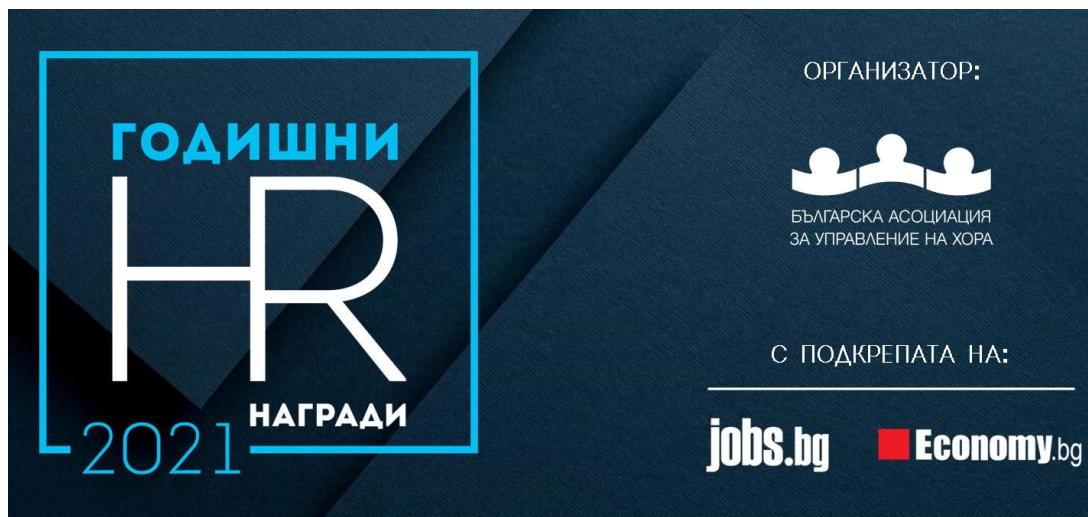
Мария Янева, PhD, старши кариерен консултант на LHH (Lee Hecht Harrison) в Adecco България и Те-одора Тодорова, старши кариерен консултант, ръководител екип „Подбор на персонал“ в Adecco България, акцентираха върху това защо вътрешните таланти са най-ценният ресурс в организацията. Adecco представи услугата **Център за развитие на таланти** – поредица от симулирани предизвикателства, сходни с тези на реалното работно място, за да се прецени способността на кандидата да изпълнява отговорностите на съответната позиция, който помага на компаниите да повишат ефективността и резултатите.

СПОНСОРИРАНО СЪДЪРЖАНИЕ

**jobs.bg**

 **Economy.bg**

# Конкурсът за Годишните HR награди на БАУХ - на етап оценка по допустимост



Изтече срокът за кандидатстване в конкурса за Годишните HR награди на Българска асоциация за управление на хора за 2021 г. Кандидатите трябваше да подготвят и изпратят кандидатурите си, включващи стандартен формуляр и презентация към него.

Процесът на оценка от страна на журито започна. И скоро ще разберем кои са допуснатите кандидати, които ще се борят за наградата във всяка от категориите.

Чрез инициативата HR гилдията в България отличава **най-иновативните и успешни HR практики** в страната, припознати за ценни от бизнеса, обществото и хората.

*„Конкурсът е ценен, защото дава признание за професионализма, за всички успехи, които HR колегите постигат през годината - не само тези, които отчитаме в края на годи-*

*ната, а изобщо признание за работата им, за малките им победи, и за цялостната им ангажираност“*, казва Миглена Узунова-Цекова, председател на УС на БАУХ, в специално видео, посветено на миналогодишното издание на конкурса.

След подаването на кандидатурите, идва ред на етапа на оценка от журито.

*„Журито има задача да оцени подадените кандидатури на база на регламент, тоест има много ясни критерии, спрямо които се прави оценката. Процесът отнема доста време, обикновено над 2 месеца. Всеки от нас – членовете на журито, трябва внимателно да прочете аргументацията, да се запознае с кандидатурите. Правим лични срещи с кандидатите във всяка една категория. Решението е плод на доста интензивна дискусия с колегите в журито, коментира Зор-*

ница Янкова, член на УС на БАУХ и член на журито в конкурса.

Какво разказаха победителите от миналата година, вижте [ТУК](#)

Припомняме седемте категории и конкурса:

- HR директор / мениджър на годината;
- HR професионалист на годината;
- Най-ангажиран към управлението на хора организационен лидер на годината;
- Най-добър HR проект на голяма компания;
- Най-добър HR проект на малко/средно предприятие;
- Най-добър HR екип;
- HR консултантски проект/инструмент на годината.

Пълна информация за конкурса можете да намерите на неговия сайт [ТУК](#).

# Заедно от разстояние!



Дигитални услуги в полза на „Човешки ресурси“



Отдалечен онбординг на нови служители

Електронно трудово досие

Дистанционно автоматизирано подписване на документи

Онлайн одобрение на молби за отпуск

Електронен архив на документи



**БИЗНЕС**  
ПО ВСЯКО ВРЕМЕ

## На 9 декември предстои втора среща на клуб „Дигитална транс- формация на знанията” към БАУХ



В началото на септември беше създаден клуб „Дигитална трансформация на знанията“ към БАУХ с координатор Тодор Миндиликов, Contipso Learning. Целта на клуба е да отвори пространство за диалог между HR професионалистите, ангажирани с темата за електронното обучение във всички нейни аспекти, и по този начин да издигне на по-високо професионално ниво разбирането за процеса.

На **09 декември 2021 г.** (четвъртък) от **14:00 ч.** до

**17:00 ч.**, във виртуален формат, през Zoom ще се състои втора среща на клуба.

**Темата** ще бъде предизвикателства, методи и техники за персонализация на електронното учебно съдържание - споделяне на добри практики. **В първата част** на срещата ще дискутираме темите:

- Какво означава да персонализираме дигитално учебно съдържание
- Тенденции в областта на персонализацията на онлайн обученията.

Във **втората част** ще споделяме опит, добри практики и идеи за етапите в процеса на персонализацията на обучението.

**Модератори** на срещата ще бъдат **инж. д-р Ивайло Благоев**, управител на Contipso Learning, и **Емил Минев**, член на УС на БАУХ, старши мениджър „Обучения и развитие” в Пейсейф Груп.

Срещата е безплатна за членовете на БАУХ. Изисква се регистрация до **7 декември 2021 г.** [ТУК](#).

## Виртуална среща на тема “Работодателска марка в дълбочина” – 16.12.2021

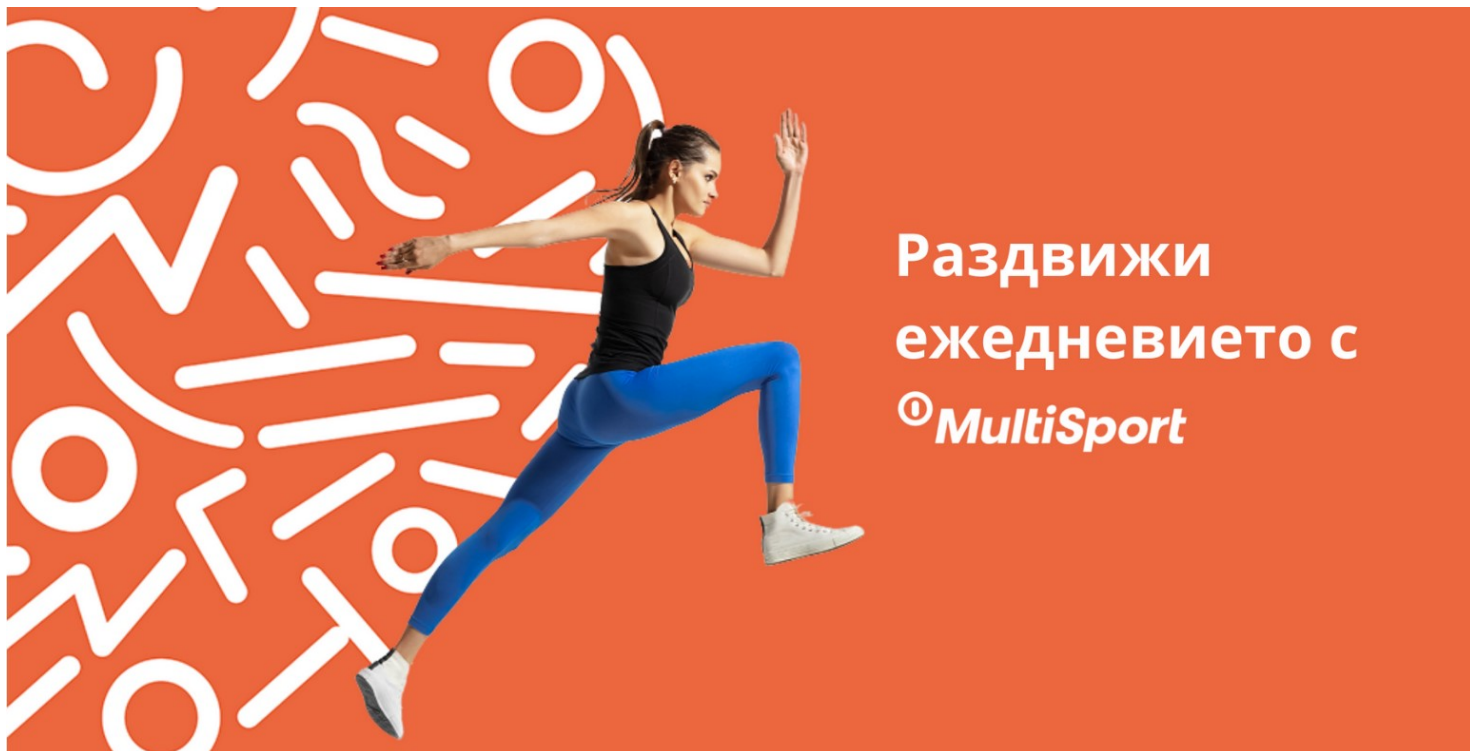
Преди края на годината, ви каним да обсъдим заедно актуалната тема за **работодателската марка**. Това ще бъде среща на професионалистите, които се интересуват от темата, за които тя е част от работното ежедневие и са активно въввлечени в начина, по който се имплементира в компаниите им. Темата на срещата ни ще бъде **“Работодателска марка в дълбочина** – културата е всичко, най-ценното идва отвътре навън. Как и къде поколенията виждат потенциалните работо-

датели? А вие забележими ли сте?”.

Ще ви очакваме на **16 декември 2021 г., от 14.00 до 15.30 часа**, виртуално, през платформа Zoom. Ще започнем разговора с няколко аспекта на проблема, които ще навлязат по-надълбоко в процеса по създаване и налагане на работодателска марка.

Водещ на срещата ще бъде **Нина Владимирова**, управител на H for H Solutions. Тя ще сподели прозрения от работата си с продуктови брандове,

които да помогнат на компаниите да анализират и адаптират комуникацията и посланията си, така че те да достигат ефективно до хората от различните поколения, част от работната сила. Ще даде примери за модерни канали за комуникация и отличаващо присъствие на компании като работодател. Срещата е отворена само за членовете на БАУХ, без такса, но е необходима предварителна регистрация. Моля желаещите да се регистрират до **15 декември 2021 г.** [ТУК](#).



### Неангажираност. Стрес. Предизвикателство.

Като специалисти в областта на управлението на хора със сигурност чувате, мислите и се изправяте пред тези думи всеки ден през последните 2 години и търсите активно тяхното решение.

Ние знаем, че отговорът не е еднозначен и подходът трябва да е комплексен. Сигурни сме обаче, че движението, разнообразието и възможността за забавление са важна част от уравнението и успеха. Вярваме, че картата MultiSport е правилният партньор именно в тази мисия.

*\*Според общонационално проучване, проведено през 2020 г. сред 1000 респонденти.*

По-хубавото е, че в това вярват и 75% от ползвателите на нашата услуга. За тях картата е задвижващата сила да спортуват повече и да опитват нови различни спортни занимания.

**MultiSport** е стъпка към по-мотивиран и активен екип.

Няколко неща, които да не забравяш и за които да напомняш и на екипа си:

- ✓ Давай на тялото си достатъчно сън и вода
- ✓ Движи се всеки ден поне по 30 минути
- ✓ Доставяй си разнообразие и се забавлявай - MultiSport ще ти помага

# Нова ЕС Директива за защитата на лица, подаващи сигнали за нарушения влиза в сила от 17.12.2021 г.



С адв. Мартин Димитров от Адвокатско дружество „Цветкова и партньори“ ще обсъдим имплементирането и тълкуването на Директивата, както и няколко полезни въпроса, касаещи нейната същност:

- Кой може да подава сигнали
- Условия за защита на сигнализиращите лица
- Вътрешно и външно подаване на сигнали
- Публично оповестяване
- Приемането на сигнали и последващите действия по тях
- Имплементиране на директивата в България

Семинарът е част от поредица онлайн събития, организирани в партньорство с проект [“Първи стъпки за професионално развитие”](#), на [Тръст за социална алтернатива](#).

Очакваме ви на 7 декември, вторник от 13 до 14 часа онлайн в Zoom. Детайли за достъп ще получите преди събитието. Регистрирайте се [ТУК](#).

Директива (ЕС) 2019/1937 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2019 година относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза („Директивата“) е част от стратегията на Европейския съюз да поощри лицата, които дават гласност на определени нередности на работното си място. Държавите-членки са длъжни да транспонират

Директивата в националните си законодателства до 17 декември 2021 г.

Несъмнено HR отделите ще бъдат пряко въввлечени в дискусиите и изпълнението на съответния документ. Затова **ви каним на семинар-дискусия, на които да разтълкуваме заедно подадената от ЕС Директива** в подробности и да улесним максимално процеса по въвеждането ѝ в компаниите.

## През ноември се проведе виртуална среща на Клуба на Сертифицираните HR професионалисти

През ноември се проведе виртуална среща на **Клуба на Сертифицираните HR професионалисти**.

Посрещнахме с добре дошла **Анна Сачкова-Шутилова**, старши мениджър Оперативно управление на персонала, А1 България – един от най-новите членове на Клуба, сертифицира-

на на най-високото IV-то ниво в Сертификационната програма. Нашите виртуални домакини от **Хюлет Пакард Ентърпрайз – Наталия Недекова и Иванина Матева**, разказаха за програмата за **асоциирани фасилитатори** в компанията. Чухме как чрез инвестиране в развитието на вътрешни кадри се предоста-

вят нови възможности за подобряване на уменията и знанията на служителите. В последвалата дискусия обсъдихме как този модел може да бъде приложен и в други организации, други сектори и институции.

Пълна информация за Сертификационната програма на БАУХ можете да намерите [ТУК](#).

# Последен за годината семинар от Лабораторията за създаване на благополучие - на 28 декември

На 28.12.2021 г. (вторник) от 13:00 ч. предстои последната среща за тази година от поредната **Лаборатория за създаване на благополучие**, организирана от екипа на [Wellness Masters Hub](#) за членовете на БАУХ. Срещата ще бъде с времетраене около 90 мин. и ще се проведе в платформата Zoom, а темата ѝ ще бъде „**Що е то БЛАГОПО-**



**ЛУЧИЕ“**. Фокусът ще бъде върху интегралния модел за (лично и организационно) благополучие.

**Ако се включите, ще можете:**

- Да видите колко път сте изминали към личното ви и организационно благополучие през тази една година
- Да си опростите сложните знания по отношение на благополучието, с нов модел
- Да разберете кои са най-често срещаните предизвикателства по отношение на личното и корпоративно благополучие – от проучвания и статистика на организаторите
- Да получите възможни решения на тези предизвикателства
- Да получите още храна за размисъл, за да измислите вашите най-добри решения

- Да споделите какво ви вълнува по отношение на личното ви и организационно благополучие
- Да решите дали и с кои теми да продължим през 2022 година

Срещата ще бъде практическа, а във втората ѝ част – дискусийна. Ще обсъдим кои са темите и форматите, които бихте искали да видите и посетите в рамките на проекта през 2022 г.

**Водещ ще бъде Милена Атанасова**, основател на Wellness Masters Hub, комуникационен експерт, филолог, психолог, HR генералист и вече Wellness Master. Достъпът е отворен без такса за членове на БАУХ след задължителна регистрация, която можете да направите през формата приложена [ТУК](#) до **27 декември 2021 г.** Заповядайте!

## CIPD UK набира доброволци за прилагане на Кодекса за професионално поведение

Нашите колеги от CIPD UK разполагат с две **възможности за доброволчество**, които може да представляват интерес за вас.

**Кодексът на CIPD** в момента е в процес на обществено обсъждане, а колегите от EAPM, които отговарят за проекта, проведоха виртуална фокусна група на 25 ноември, на която бяха обсъдени теми като етика, етична практика, EDI, социални медии, устойчивост, справяне със спорове и др. Ако искате да научите повече и да се присъедините към он-

лайн фокус групата – моля, изпратете имейл на [Codeofconductreview@cipd.co.uk](mailto:Codeofconductreview@cipd.co.uk).

Екипът за **професионален кодекс за поведение на CIPD** се стреми да разшири групата си от доброволци с лица, които подкрепят прилагането на Кодекса за професионално поведение. Ролята включва разследване на жалби срещу членове на CIPD, за които се твърди, че са нарушили Кодекса за професионално поведение. Времевият ангажимент ще варира в зависи-

мост от броя на разследванията, които сте поканени (и сте съгласни) да предприемете. Настоящите членове на комисията предполагат, че това ще отнеме около 3 дни на разследване, разпределено за период от приблизително 6 месеца.

Срокът за подаване на заявления изтича на **23 януари 2022 г.** За да научите повече информация за това как да кандидатствате, кликнете [ТУК](#) или изпратете имейл на

[Codeofconductreview@cipd.co.uk](mailto:Codeofconductreview@cipd.co.uk).



Българска асоциация за управление на хора е неправителствена организация с идеална цел, която е създадена, за да развива най-добрите професионални практики в управлението и развитието на човешкия капитал, чрез това да повишава добавената стойност за организациите и да допринася за обогатяване на потенциала и професионалната изява на хората.

Асоциацията работи и в посока подпомагане и развитие на професионалистите в областта на управлението на човешките ресурси, издигане статута на професията и установяване на високи стандарти в работата, съизмерими със световните практики и тенденции в професията.



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ  
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА

## Предложете!

Ако имате съдържание, което искате да включим в бюлетина, свържете се с нас:  
[kkadankova@bapm.bg](mailto:kkadankova@bapm.bg)  
+359 882 010 350

Следете ни



София 1000  
ул. "Княз Александър I" 16Б, ет. 4, ап. 14  
02/950 10 90