

ИНФОРМАТОР

Българска асоциация
за управление на хора

В този брой:



Стр. 3
На фокус -
финалистите
в Годишните
HR награди на
БАУХ за 2021 г.



Стр. 8
Нова рубрика -
"Здравето и
безопасността
на работното
място"



Стр. 16
Среци
на клубовете
към БАУХ и
виртуални
семинари

Акцент на броя:

Стр. 2
reConnect: Yourself. Your Team.
Your Organization –
на 9-10 юни 2022 г. в Слънчев бряг
предстои пролетна
неКОНФЕРЕНЦИЯ на БАУХ!



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА

reConnect: Yourself. Your Team. Your Organization

– покана за изпращане на предложения

reConnect: Yourself. Your Team. Your Organization – това е темата на предстоящата пролетна **неКОНФЕРЕНЦИЯ** на БАУХ! Ще ви очакваме на 9-10 юни 2022 г. в Слънчев бряг!

Отново настъпи време да се видим на живо, да поговорим, да обменим опит, да споделим... да се свържем отново. Със себе си като HR професионалисти, да свържем екипите си, които последните 2 години работят в условия на дистанцираност, да се свържем с организациите си, за да засилим чувството за принадлежност и ангажираност. Затова ви каним на първата **неКОНФЕРЕНЦИЯ** на БАУХ! Защо неКОНФЕРЕНЦИЯ? Защото подготвяме за вас преживяване!

Подбираме различни формати, които да включим в програмата. Формати за учене, формати за споделяне, формати за обсъждане, формати за нетуъркинг. В рамките на ден и половина искаме да изградим за вас среда на разнообразие, на различни възможности, от които вие да подберете най-интересните и ценните за вас. Очаквайте скоро повече подробности!

По традиция част от програмата на събитието ще бъде ориентирана към споделяне на добри практики. **Канем ви да се включите, като споделите свои успешни практики, които работят ефективно в новата реалност при смесените модели на работа.** Как да изградим отново чувство за принадлежност към организацията след дългия период на дистанцираност; как да стимулираме ангажираността на хората в организациите; как изграждаме отново свързаността в екипите си и между тях и др. Това са примерните теми, по които ще се радваме да споделите своя опит. Посоченият списък от теми не е краен – отворени сме за вашите предложения.

Ако желаете да споделите своята добра HR практика/проект/инициатива с гилдията по време на събитието, изпратете ни кратко нейно резюме – в рамките на 1 стандартна страница, като задължително включите информация за постигнат или очакван ефект/резултат от нея, на имейл адрес barp@barp.bg до **18 април 2022 г.**, понеделник. Всички получени предложения ще бъдат разгледани от работна група, след което ще се свържем с вас за обратна връзка.



През февруари 2022 г. обявихме победителите в конкурса за Годишните HR награди на БАУХ за 2021 г. Финалистите и победителите във всички категории от конкурса ще бъдат специални гости на нови рубрики на Economy.bg. Първите интервюта вече са факт.

Представяме ви **Радослава Кроснева**, HR мениджър на Банка ДСК, **Надя Михова**, HR мениджър на EY Bulgaria, **Яна Папардова**, HR мениджър на Schwarz IT Bulgaria, **Магдалена Петракиева**, мениджър "Подбор, оценка и развитие" в „Силвър Стар Моторс“, **Даниела Йорданова**, старши мениджър „Обучение“ във Vivasom, **Атанаска Николова**, ЧР мениджър на „Бошнаков“, **Юлия Тенева**, ръководител на отдел „Човешки ресурси“ в EVN България, **Рада Йосифова**, началник на отдел „Човешки ресурси“ в „Райфайзенбанк България“, **Боряна Нейчева**, мениджър „Човешки ресурси“ в Cash Credit, **Дария Топалова**, директор „Човешки ресурси“ в „Плейтех България“, **Ивайло Благоев**, съосновател и изпълнителен директор на Contipso Learning, и **Михаил Петров**, главен изпълнителен директор на Schwarz IT България.

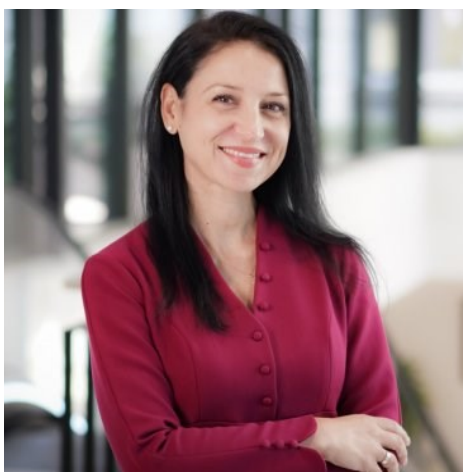


**Радослава Кроснева,
HR мениджър,
Банка ДСК**

Носител на наградата
„HR мениджър на годината“
за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

„Тази награда означава много за мен и ме изпълва с радост. Тя е признание за целенасочената работа, ангажираност, упоритост и амбиция през всичките години. Това е награда за целия екип „Човешки ресурси“ и екипа на банката, както и за всички, които ме подкрепяха в трудните моменти и бяха до мен в моментите на радост и удовлетворение от добре свършената работа.“

Интервюто с Радослава четете [ТУК](#).



**Надя Михова,
HR мениджър,
EY Bulgaria**

Финалист в категорията
„HR мениджър на годината“
за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

„Всяка професия има нужда от общност за споделяне, коректив, стандарти за качество. Приемам, че Българската асоциация за управление на хора обединява тази необходимост и приемам тяхната оценка като признание за постигнати успехи и висок стандарт в професията.“

Интервюто с Надя четете [ТУК](#).

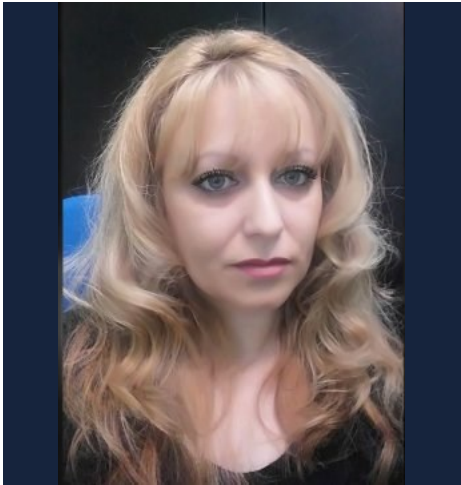


**Яна Папардова,
HR мениджър,
Schwarz IT Bulgaria**

Финалист в категорията
„HR мениджър на годината“
за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

„Това е нещо като еквивалент на холивудските „Оскар“-и, само че за човешки ресурси. Имаш възможността да се изправиш пред голяма аудитория, да бъдеш забелязан, видим, чул. Да можеш да се похвалиш, че и да се оплачеш. В ежедневието тежестта на проектите, които водим, често избледнява и забравяме всъщност колко са значими и колко усилия са ни коствали. Понякога даже не ни остават сили да им се порадваме, когато ги завършим.“

Интервюто с Яна четете [ТУК](#).



**Магдалена
Петракиева,
мениджър
"Подбор, оценка и
развитие",
„Силвър Стар Моторс“**

Финалист в категория
„HR професионалист
на годината“ за 2021
в Годишните HR награди
на БАУХ

„Целият конкурс и всички етапи, през които преминахме, ме уважават и осъзнах какво означава да бъдеш в Top 3 на HR професионалистите в България. Това бе първият конкурс от такъв мащаб, в който участвах, и резултатът от който ми даде по-голяма увереност. Безспорно това е отговорност към мен самата и екипа, но и процес, който предизвиква надграждане на знанията и мотивация да погледна съществуващите условия по нов начин.“

Интервюто с Магдалена четете [ТУК](#).



**Даниела Йорданова,
старши мениджър
„Обучение“,
Vivacom**

Финалист в категория
„HR професионалист
на годината“ за 2021
в Годишните HR награди
на БАУХ

„Да си финалист в най-престижния конкурс в областта на човешките ресурси в България е голямо признание и потвърждение за доказани качества и професионализъм.“

Интервюто с Даниела четете [ТУК](#).



**Атанаска Николова,
ЧР мениджър,
„Бошнаков“**

Финалист в категория
„HR професионалист
на годината“ за 2021
в Годишните HR награди
на БАУХ

„Достигането до финала в Годишните HR награди на БАУХ за мен е висока, позитивна оценка и признание за моята работа. Това е доказателство, че отдадеността в това, което правим, води до видими резултати.“

Интервюто с Атанаска четете [ТУК](#).



Юлия Тенева,
ръководител на отдел
„Човешки ресурси“,
EVN България

Финалист в категория
„Най-добър HR проект
на голяма компания“
за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

*„Следвайки стратегията ни
за позициониране като прив-
лекателен работодател,
стартирахме проекта “EVN
Презареждане”, с цел надг-
раждане и развитие на орга-
низационната ни култура.*

*...
Гордеем се с енергията, коя-
то завладя цялата организа-
ция, позитивната атмосфе-
ра в работилниците и в еки-
пите, усещането на съпри-
частност и единство, които
постигнахме. Като част от
играта с предизвикателства
и награди имахме и възмож-
ност за доброволчески проек-
ти, както и за дарение на
спечелени чипове за социално
значима кауза.“*

Интервюто с Юлия
четете [ТУК](#).



Рада Йосифова,
началник на отдел
„Човешки ресурси“,
„Райфайзенбанк“
(България)

Финалист в категория
„Най-добър HR проект
на голяма компания“
за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

*„Проектът, с който канди-
датствахме в Годишните
HR награди на БАУХ 2021 е
свързан с извеждането на
ново „уникално предложение
към служителите“
(Employee Value Proposition =
EVP) на „Райфайзенбанк“ и
няколко подчинени на това
ново EVP дейности: бренди-
ране на стажантската ни
програма и програмата за
препоръки, ново корпоратив-
но видео в светлината на ра-
ботодателската марка, как-
то и промяна на кариерната
ни страница. Реализирането
на проекта осъществихме с
помощта на външен консул-
тант в лицето на фирма
SATRO България.“*

Интервюто с Рада
четете [ТУК](#).



Боряна Нейчева,
мениджър
„Човешки ресурси“,
Cash Credit

Финалист в категория
„Най-добър HR проект
на малко/средно предприя-
тие“ за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

*„Имперриум“ е виртуална иг-
ра, уникален по рода си обу-
чителен метод за изгражда-
не и съхраняване на знания в
дългосрочната памет. ...
Гордеем се на първо място,
че създадохме революционен
обучителен метод, който не
просто обучава, а гарантира
дългосрочност в знанията.
Ефективен за всички поколе-
ния, той е съобразен на 100%
с новите начини за учене и
запаметяване. На второ мяс-
то, със социалния ефект на
проекта. Играта ни добли-
жава до изпълнението на ка-
узата ни като социално от-
говорна компания, а именно
да повишаваме финансовото
образование на клиентите
ни. И не на последно място,
хуманността - част от на-
шето ДНК като компания,
която вплетохме в играта.“*

Интервюто с Боряна
четете [ТУК](#).



**Дария Топалова,
директор
"Човешки ресурси",
"Плейтех България"**

Финалист в категория
„Най-добър HR проект
на малко/средно
предприятие“
за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

„Проектът ни за корпоративен уелнес включваше широкоспектърни активности, целящи да подкрепят служителите на компанията по време на COVID-19 в три основни направления: физическо здраве, психично здраве и взаимоотношения. Именно с този холистичен подход към благосъстоянието на нашите служители ние целяхме да ги подпомогнем в нетипичните и предизвикателни времена, в които живеем през последните две години.“

Интервюто с Дария четете [ТУК](#).



**Ивайло Благоев,
съосновател и
изпълнителен директор,
Contipso Learning**

Победител в категория
„HR консултантски проект/
инструмент на годината“
за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

„Кандидатствахме в конкурса на БАУХ за HR инструмент на 2021 година с иновативен проект за дигитална трансформация.

...
Гордеем се с резултатите. И през 2022 г. продължаваме да развиваме системата. В момента в MFG имат работещо решение, което е достъпно до повече от 8000 сътрудници в рамките на 11 отделни дружества, разпределени в 5 държави. В резултат от внедряването се повиши бизнес ефективността. Обучителните процеси бяха оптимизирани “

Интервюто с Ивайло четете [ТУК](#).



**Михаил Петров,
главен изпълнителен
директор,
Schwarz IT България**

Финалист в категория
„Най-ангажиран
към управлението на хора
организационен лидер
на годината“
за 2021 в Годишните
HR награди на БАУХ

„Един лидер трябва да управлява чрез пример – leading by example, и чрез промяна – leading by change. Бих искал да дам пример, който е на английски „there is no „I“ in „team“ или перифразирано на български означава нещо много вярно: „Няма място за Аз в екипа“.

Моята философия е да търся и да се обграждам със силни личности и лидери, на които да предоставя възможността да ръководят и да поемат инициативата.“

Интервюто с Михаил четете [ТУК](#).

СПОНСОРИРАНО СЪДЪРЖАНИЕ

jobs.bg

 **Economy.bg**

ЗДРАВЕТО И БЕЗОПАСНОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО

ТОП 10 на опасностите ВКЪЩИ

Както опасностите вкъщи, така и работата от вкъщи съществуват повече от десетилетие. Това е причината и да създадем тази класация, която в много от случаите, под формата на видео обучение, се използва като инструктаж на хората, които прекрарват повече време вкъщи. Класацията търпи всяка година промени, но за последните 10 години те бяха несъществени. През 2020 година, обаче, 50% от нея беше променена. Едва ли ще е изненада фактът, че това се дължи на пандемията и последвалите ограничителни мерки в цял свят.

Без значение дали работите от вкъщи или не, факт е, че огромен процент от хората започнаха да прекарват по-голяма част от времето си вкъщи, в сравнение с предишни години. С увеличаване на времето, прекарано вкъщи, се увеличава и вероятността от нараняване при не отстранена опасност. Темата е обширна, но тук ще ви запознаем съвсем накратко с топ 10 на опасностите вкъщи.

Нека видим как:

Водени от

идеята, че здравето и

безопасността на работното

място не е просто покриване на законовите изисквания, а ключова важна част от динамиката във взаимоотношенията на компанията и хората в нея, стартираме нова рубрика в месечния бюлетин. Всеки месец тук ще намерите полезни и практични материали по темата, разработени от експерти с дългогодишен опит.

През изминалия месец, като част от поредицата семинари, които БАУХ организира в партньорство с ТСА, говорихме за топ 10 на опасностите при работа от вкъщи. Нашият гост по темата — Снежана Иванова, юрисконсулт, в “Респонса Превент” представи на участниците в семинара класацията, говорихме за това кои са превантивните мерки, с които да намалим или предотвратим тези опасности, какво да правим, ако някоя от опасностите се случи. Стартираме новата рубрика с обобщен материал по темата, който вярваме, че ще ви бъде полезен!

Рубриката се подготвя
от експертите на:

**RESPONSA
PREVENT** 

Опасност № 10: Порязване, убождане, термично изгаряне

На десето място се нареждат травмите, свързани с домакински уреди, като най-чести са порязването, пробождането, притискането, прищипването и други свързани с термични изгаряния. Основните причини за тези наранявания са: бързането, незнание и/или неумение за боравене с инструментите, правенето на няколко неща наведнъж. Мерките, които трябва да вземем като превенция могат да се сведат основно до това да не бързаме, да извършваме с повишено внимание придвижването и домакинската работа вкъщи, да се запознаваме с инструкциите за експлоатация на уредите и да проверяваме за изправността на уредите.

Опасност №9: Слухова загуба и проблеми с говорния апарат

На девето място се нарежда проблем, който беше неподозирен до миналата година, а още по-малко очаквахме да се появи в

дома ни. Причините за този проблем са главно от увеличените усилията при комуникация, дистанционната работа, повишаването на гласа и увеличаването на слушалките при недостатъчна чуваемост на отсрещната страна. Като превенция може да се овлажнява въздуха чрез проветряване или поставяне на овлажнители в помещението, да се приемат достатъчно течности, да се ограничи тютюнопушенето и да се осигурят периодични почивки на гласовия апарат. Относно слуховият апарат - изключете радио, телевизия и други излишни шумове. От една страна заради шума, от друга заради концентрацията. При възможност обособете отделни помещения за работа, за децата за учене и при възможност да не са в общото пространство.

Опасност №8: Риск от пожар

При пожар могат да се получат изгаряния, задушаване, материални щети и дори човешки жертви. Именно затова залагаме на превенцията, особено у дома. Едно от най-важните неща в превенцията е запознаване с наличността, местоположението и вида на

пожарогасителите в жилището/сградата. Важно е използването на изправни отоплителни и нагревателни уреди, да не се претоварва електрическата мрежа, стриктно наблюдение на готварски уреди, печки и други нагревателни уреди, да не се поставят близо до нагревателен уред горими и лесно запалими предмети. Никога не оставяйте свещи и цигари без надзор!

Опасност №7: Домашна прах и микроорганизми

Колкото повече прекарваме вкъщи, толкова повече допринасяме за увеличаването на домашната прах и микроорганизмите. При този риск всеки, занимаващ се с домакинска работа, трябва да следва следните съвети: Проветрявайте редовно. Сменяйте спалното си бельо ежеседмично. Почиствайте повърхностите поне веднъж седмично – мебели, под и други. Редовно почиствайте санитарните помещения и

редовно хладилника.

Поддържайте реда в гардеробите, коридорите и дрешниците за да са лесни за почистване.

Изхвърляйте редовно гъбите за миене на съдове.

Опасност №6: Поражение от електрически ток

На №6 се нарежда една от основните опасности във всеки дом - поражение от електрически ток поради директен или индиректен допир при работа с електрическо оборудване. Нашите съвети:

- Внимавайте за заплитане на захранващи кабели

- Профилактика на ел. уреди преди употреба, но правете такава, само ако сте квалифицирани

- Изключване на щепсела от контакта с придържане, а не чрез дърпане на кабела

- Не използвайте кабели с нарушена изолация

- Не използвайте електрически кабели с влажни или мокри ръце

- Ако държите чаша с вода на бюрото си, заменете я със затворено

шише

- Не излизайте да говорите по телефона при дъжд и гръмотевици

Опасност №5: Подхлъзване, спъване и падане, удар в мебели и предмети

Класическите причини за този риск идват от две неща - неправилна организация на предметите и бързината, с която се придвижваме около тях.

Мерките, които ви съветваме да вземете са поддръжка на чисти и сухи подови настилки, избягване на разхвърляне на предмети по пода; избягвайте мебели с прекалено остри ръбове, а ако имате такива ги обезопасете или преместете мебелите така, че острите ръбове да не са на основната пътека.

Опасност №4: Обездвижване и промени в теллото

Тук невинаги говорим за промяна в теллото изразяваща се в покачване, а и в намаляване. Забавеният ритъм на живот и резките промени в режима ни, могат да бъдат само някои от

причините катализираци това, към което сме склонни.

За да избегнете опасност №4 - спазвайте физиологичен режим на труд и почивка, правете физически упражнения, редовен стречинг и се старайте да се храните здравословно.

Опасност №3 и №2: Зрителна умора и мускулно-скелетни смущения

Дълги години тези опасности биваха определяни като „офисен синдром“. Но ето, че дойде време, в което те обхванаха и онази част от хората, които не работят в офис. Ще ги разгледаме заедно, защото и двете са част от един общ раздел – ергономия. Част от причините са тях могат да бъдат напрежение в зрителния анализатор, сълзене и „пясък“ в очите, главоболие при работа с видеодисплеи и документи, умора и болка в гърба и кръста, нарушение на циркулацията на кръвта в долните крайници.

За да избегнем тези проблеми, е най-добре да се работи на естествена светлина в близост до прозорец. Препоръчително е да няма отблясъци и отражения върху дисплея, да се правят упражнения за зрителна острота, да правим почивки и да имаме правилна работна поза.

Опасност №1: Нервно-психично натоварване - стрес

Независимо какво всеки от нас влага в понятието „дом“, то е символ на уют,

спокойствие, любов и дори защита. Той е този, който ни приюта винаги след тежък, стресиращ ден. Стресът може да бъде породен от много неща—взаимоотношенията ни с хора, близки, приятели, шофиране, говорене пред публика, липса на пътувания, но никога до сега не сме го свързвали с дома ни. Оказа се, че дългото стоене вкъщи също може да бъде причина за стрес при някои хора. За да се справите със стреса не са достатъчни само здравословна храна, медитация, йога, релаксация или спорт, а много повече! Изисква се предприемане на действие за решаване на

конкретния проблем, което може да се случи чрез управление на времето, самоконтрол и отстояване, управление на междуличностните конфликти, усвояване на нови умения или качества. Най-комплексната и силно подценена опасност!

За автора на материала



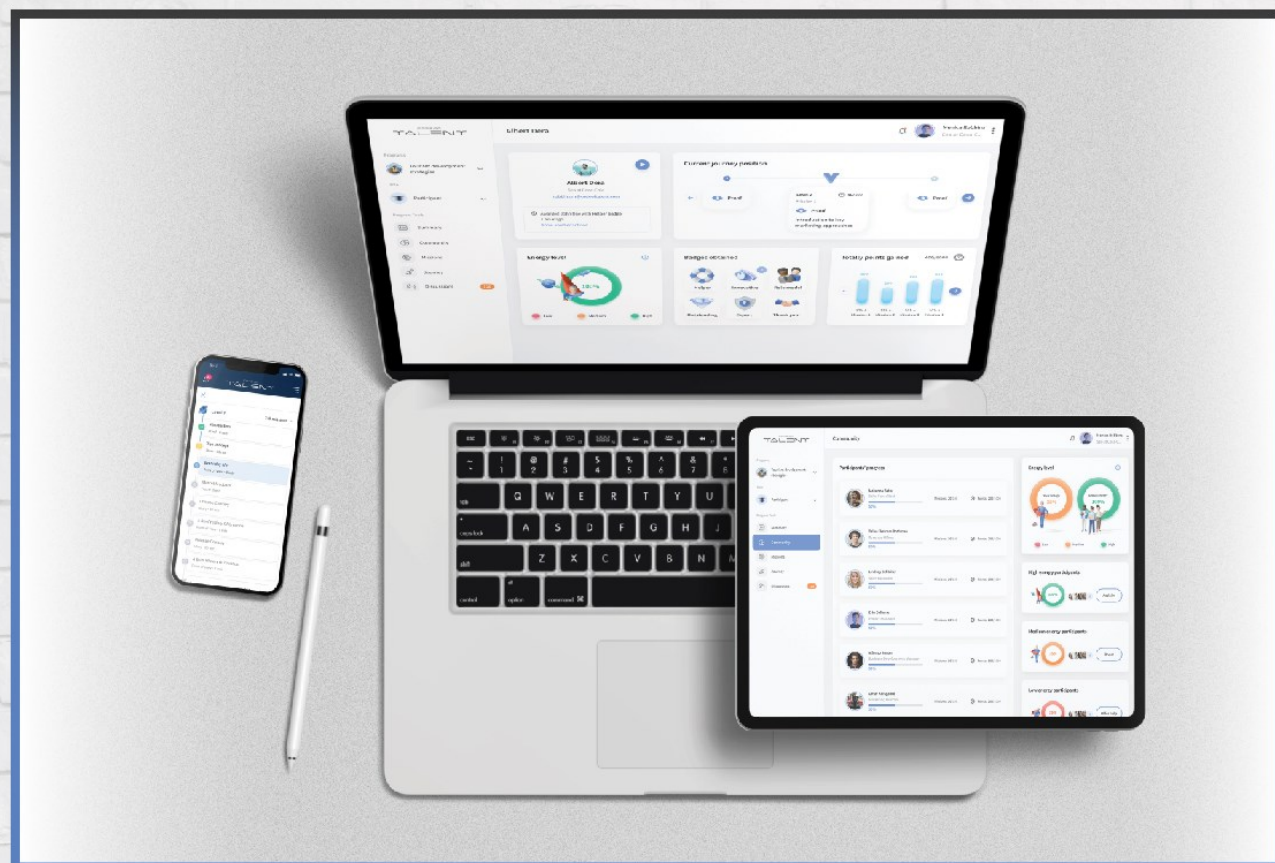
Снежана Иванова – юристконсулт в “Респонса Превент”. Тя е юрист с насоченост корпоративно право и защита на личните данни. Преминава десетки квалификационни курсове по мениджмънт и лидерство, управление на човешките ресурси, финанси, психология в мениджмънта, НЛП и др.

През 2013 г. преминава задълбочено обучение по Управление на стреса и Управление на гнева (Stress & Anger Management) в Германия. През 2014 г. се включва в голям екип на Респонса Превент ООД (тогава Тийм Превент България), който разработва уникален за България продукт – „Управление на стреса“. След този проект здравето и безопасността остават любима кауза, която подкрепя при всяка възможност. През 2010 създава Академия Респонса – академия за добри практики. От 2018 насам работи основно в областта на защитата на личните данни при международни компании.

CODE OF
TALENT

www.codeoftalent.com

Make **digital learning** work.
Instantly and profitably.



#microlearning



Подкрепяме развиващите се компании, предоставяйки им знания и опит в управлението на хората, с грижа за организацията.

Radioactive International Recruitment



е основана през 2016 г. и оттогава се свързва с високи стандарти и грижа за хората. RIR е синоним на професионализъм, решителност, устойчивост и има за цел да предостави изключително **know-how** на своите клиенти - от start-up до стабилни компании с история и бързо развиващи се лидери в нови сектори.

Услуги



Обучения в екипност и меки умения



Подбор и изграждане работодателска марка



Организационно развитие и ЧР процеси



Консултиране в областта на лидерство и мениджмънт



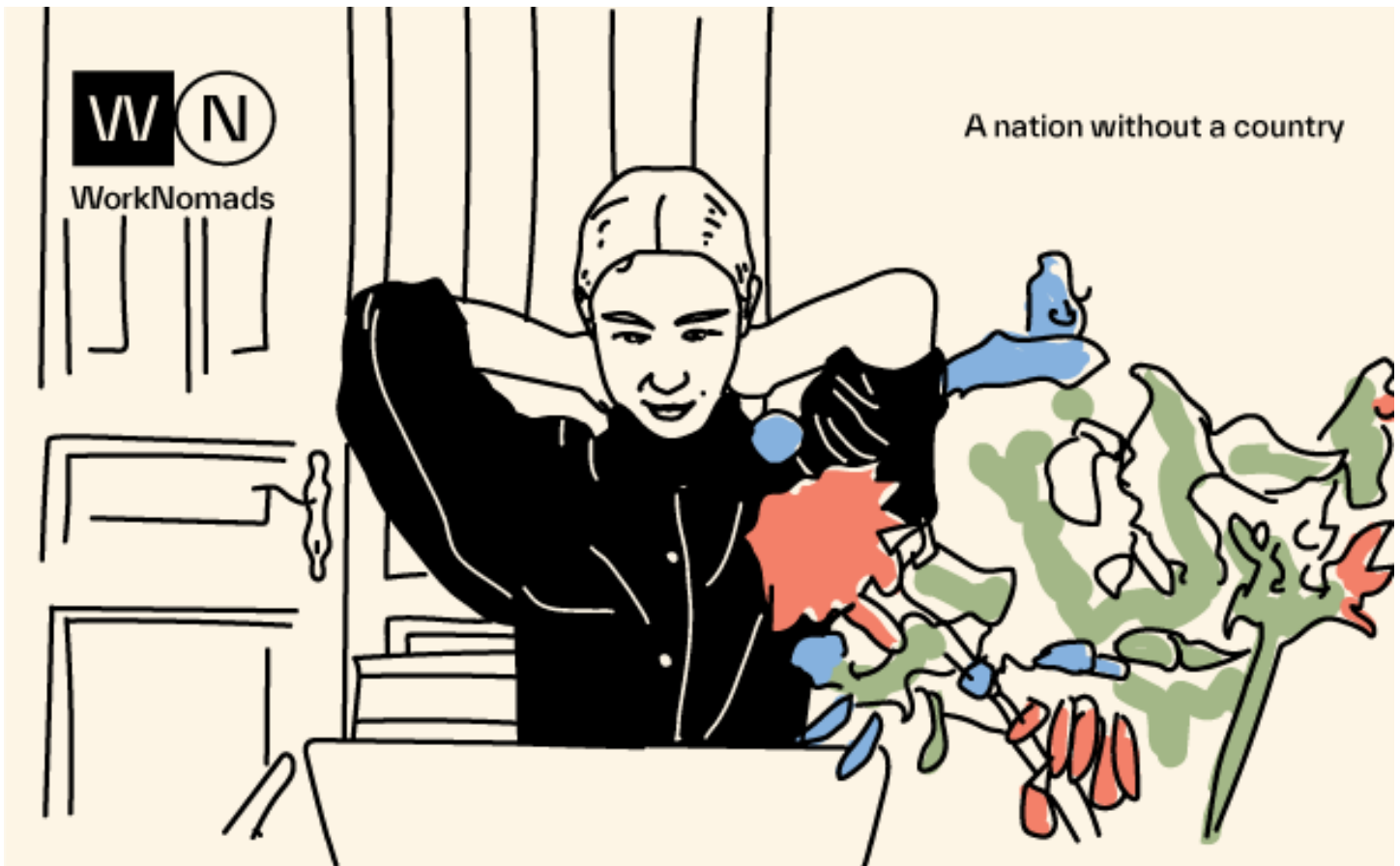
Обучения в крос-културни различия и междукulturна комуникация

Нашият подход:

- ✓ **Грижа** и дългосрочна визия
- ✓ Помагаме за запазване **целостта** на екипите, докато растат
- ✓ Знаем как да съчетаем **култура** и **стратегия** за постигане на пълна синергия
- ✓ Комбинираме **отдаденост** и **аналитичност**, при взимане на решения

Екипът ни се състои от експерти в различни области:

- ✓ Организационна и бизнес психология
- ✓ Корпоративна идентичност и набиране на персонал
- ✓ Организационно развитие и HR консултиране
- ✓ Маркетинг, дизайн и социални медии



Ние сме WorkNomads - глобална общност за дистанционна работа, настаняване и co-working в София, България. Привличаме млади и амбициозни дигитални номади от целия свят, както и клиенти, които са готови да работят с най-добрите таланти.

Фокусът ни са инженери, хора от ICT, дигиталния маркетинг, създаване на съдържание и дизайн. Компанията ни осигурява гъвкава работа по силата на договори със наши корпоративни клиенти също по цял свят, които се нуждаят от специалисти за работа по проекти или дистанционно без дългосрочен ангажимент.

Нашата хибридна база WN Lab, в Студентски град, е най-големият хъб в България за съвместно живеене, co-working и споделяне на знания. Концепцията на WorkNomads е да обединим различни елементи в т.нар. нова номадска икономика. По пътя на исканата свобода обаче, има множество препятствия - свързани с визи, изисквания за местоживеене, с националните трудови или данъчни разпоредби. В очакване правителствата да отговорят на тези потребности, в WorkNomads създадохме рамка за преодоляване на тези пречки, като работим за създаване на нация без държава. Убедени сме, че успехът на един стартъп се крие в отношението към служителите и клиентите.

Каним ви да разгледате нашия уебсайт worknomads.com и да се абонирате за нашия нюзлетър, за да сте едни от първите ни гости след официалното ни откриване в началото на лято 2022.

Благодарим ви



Международно Висше Бизнес Училище
International Business School

Международно висше бизнес училище (МВБУ) е специализирано частно висше училище с 30-годишна история и основна мисия да променя живота, икономиката и обществото чрез иновативно бизнес образование и инвестиции в човешките ресурси.

Висшето училище е акредитирано от Националната агенция за оценяване и акредитация към Министерство на образованието на Република България в три професионални направления 3.7 Администрация и управление, 3.8 Икономика и 3.9 Туризъм и заема водещи позиции в Рейтинговата система на университетите в България.

Основен акцент в образователното портфолио на МВБУ е разработването и предлагането на интердисциплинарни бакалавърски, магистърски и докторски програми, които освен задълбочени академични знания, формират широк набор от личностни и професионални компетенции, верифицирани от нашите бизнес партньори.

В резултат на това, над 150 студенти се обучават в бакалавърската програма „Бизнесадминистрация и приложна психология“ и магистърската „Бизнес психология“.

Широкият спектър от научни дисциплини и интердисциплинарният подход при преподаването в специалността „Бизнесадминистрация и приложна психология“ предоставят задълбочен анализ на процесите във фирменото управление и управлението на човешкия капитал.



За учебната 2022/2023 година, МВБУ стартира прием в 8 бакалавърски и 14 магистърски програми в акредитираните професионални направления. Обучението на студенти се осъществява в две учебни бази – София и Ботевград – в роговна, заочна и дистанционна форма.

БАКАЛАВЪРСКИ ПРОГРАМИ:

Бизнесадминистрация и приложна психология
Бизнесадминистрация и дигитален мениджмънт
Бизнесадминистрация и предприемачество
Бизнесадминистрация и управление на проекти
Маркетинг, комуникации и иновации
Международен бизнес
Финанси и счетоводство
Туризъм и предприемачество



През тази учебна година се дипломира и първият випуск магистри в специалност „Бизнес психология“. Програмата е в дистанционна форма на обучение и акцент върху работата по реални казуси и практически проекти. Застъпени са класически и съвременни възгледи в бизнес психологията и добри практики от България и света.



Международно висше бизнес училище е сред първите български университети, въвели принципите на модерното дистанционно обучение и съвременните технологии за дигитално обучение от разстояние още през 2005 година.

Центърът за образователни технологии и Центърът за развитие на кариерата към МВБУ работят активно, за да осигурят лесен достъп до качествени практико ориентирани програми за работещи професионалисти. Това ни прави предпочитан партньор на много български и чуждестранни компании, които влагат усилия в повишаване на образованието и компетенциите на служителите си чрез социални програми и програми за учене през целия живот.

МАГИСТЪРСКИ ПРОГРАМИ:

Бизнес психология
Бизнес, език, култура и корпоративно управление
Бизнесадминистрация и иновации в здравеопазването
Бизнесадминистрация и електронен бизнес
Предприемачество и иновации
Управление на проекти
Финанси и инвестиции
Бизнес финанси
Данъци и данъчна администрация
Дигитален маркетинг
Счетоводство и одитинг
Ивент мениджмънт
Ризорт и СПА мениджмънт
Управление на туризма

Проведе се семинар на тема “ТОП 10 на опасностите при работа от вкъщи



Вебинар на тема “ТОП 10 на опасностите при работа от вкъщи” се проведе на 17 март.

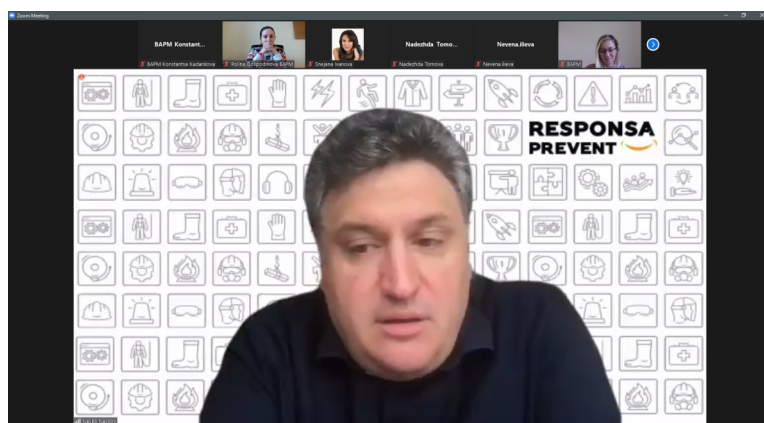
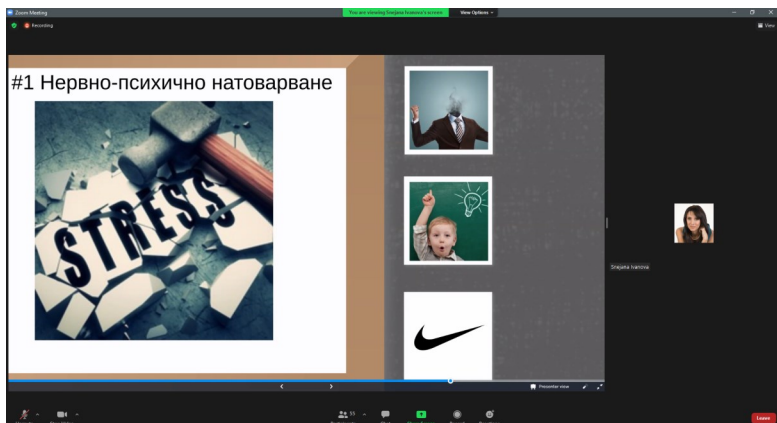
Семинарът беше част от поредица онлайн събития, организиран от БАУХ в партньорство с проект “Първи стъпки за професионално развитие” на Тръст за социална алтернатива.

В него **Снежана Иванова** – юристконсулт в “Респонса Превент”, представи подробно класация на най-често срещаните 10 опасности вкъщи и даде съвети и практически насоки как да ги предотвратяваме, как да се

предпазваме и как да реагираме при опасни и животозастрашаващи ситуации, които могат да възникнат при работата от дома - **четете подробно в новата ни рубрика на стр. 8 от Информатор.**

Във втората част на семинара **Нейко Нейков** – управител на “Респонса Превент” разказа повече информация по нашумялата напоследък тема за проверките на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към МТСП, които се оказва, че са свързани с проекта „Оптимизация и иновации в ИА

ГИТ“. Инициативата е с общ бюджет 9 730 000 лева и се финансира на 85% от ЕС чрез Европейския социален фонд по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ и с 15 на сто – чрез национално съфинансиране и е с крайна дата за изпълнение 30.06.2023 г. Основната цел на проекта е да се повиши капацитетът на ИА ГИТ за ефективно и ефикасно осъществяване на нейните функции. Повече за проекта ще откриете на този линк <http://innovation.gli.government.bg/>



Проведе се трета среща на клуб „Дигитална трансформация на знанията” към БАУХ



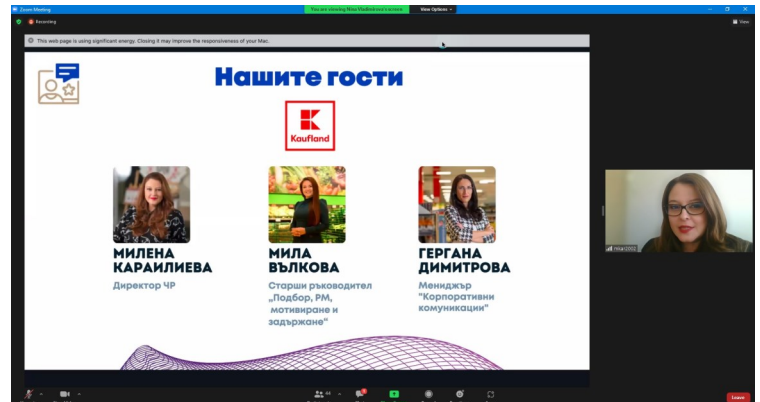
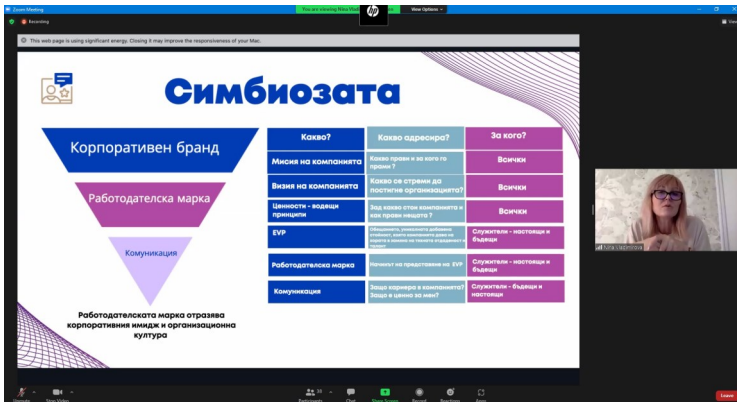
В рамките на третата среща на клуб „Дигитална трансформация на знанията” (ДТЗ) към БАУХ, която се състоя на 23 март, модераторите **Ралица Дойчинова**, Instructional De-

signer в Palfinger и **Тодор Миндиликов** от Contipso Learning разкриха най-новите тенденции в областта на микрообученията.

Тази трета среща на клуба „Дигитална трансформация на знанията” към БАУХ беше фокусирана върху идеята за предоставяне на микрообучения като възможно решение за привличане на интереса, задържане на вниманието и повишаване на знанията на участниците в обучението.

Участниците споделиха знания и опит, предизвикателства, идеи, техники и добри практики за създаване на ангажиращи микрообучения.

Kaufland България - гост на втора среща на клуб “Работодателска марка” към БАУХ



Фокус на втората среща на клуб “Работодателска Марка” към БАУХ, която се проведе на 24.03.2022 г. в Zoom, беше симбиозата между корпоративния и работодателския бранд – отново и отблизо за корпоративния имидж EVP (Employee Value Proposition) и работодателската марка. Модератор на събитието беше **Нина Владимирова**, създател

на консултантска компания Н4Н Солюшънс.

Специални гости на събитието бяха **Милена Караилиева**, директор „Човешки ресурси“ в Kaufland България, **Мила Вълкова**, старши ръководител „Подбор, работодателска марка, мотивиране и задържане“, и **Гергана Димитрова**, мениджър “Корпоративни комуникации” в Kaufland Бъл-

гария. Те представиха интересна и полезна презентация на тема „Симбиозата между корпоративния и работодателския бранд“, която беше приета с овации от участниците в уебинара.

Kaufland България бяха отличени като победител в категория „Най-добър HR екип“ в конкурса за Годишните HR награди на БАУХ за 2021 г.

Осъзнатост в проектите - MINDFUL PROJECTS - през март

Какво се случи в миналото издание?...

„Осъзнатост в проектите: планиране и управление с динамиката и инструментите на новото време“ беше темата на уебинара, част от Лабораторията за създаване на благополучие, който се състоя на 29 март. Водещ беше Ивайло Иванов, психолог, изпълнителен директор на VR Nautics и експерт на Wellness Masters Hub.



Основни послания:

MINDFULNESS -
*„Да фокусираме
вниманието си в настоящия момент,
любопитство, без оценка и
с позитивна нагласа” -
Jon Kabat-Zinn*

- Какво значи да сме “Mindful” в проектите?

Да развием фокус върху „тук и сега“, отвъд натрупаната тревожност от редица минали или предстоящи събития. С поведението си като ръководители на проекта ние можем съзнателно или по-често не-съзнателно да повишаваме градусът на тревожността у хората в екипа.

Ключовите ТОП 6 капани за това да сме „Mindful“ в проектите

1) Как да спечелим мотивация и ангажираност у хората от екипа по проекта при положение, че не разполагаме с формална власт (не сме им пряк ръководител).

По същество няма значение дали размахваме моркова или пръчката и двете действат като принуда ако хората в екипа не разбират смисъла на нещата, по които трябва да работят и не вярват в целите на проекта, ако техните ценности като хора се разминават съществено с начина на работа, който налагаме. Накратко, хората във всеки един момент трябва да имат разбиране и по трите въпроса: „Какво“, „Как“, и най-важното „Защо“. Ако хората не разбират „Защо“, ще се чувстват в ситуация на принуда, а това качва тяхната тревожност. Хората, които работят в постоянна висока тревожност стават по-лесно запалими и могат да реагират много емоционално дори на елементарни проблеми.

2) От колко всъщност подкрепа имат нужда хората по проекта или по-скоро имат нужда да бъдат оставени на мира и да се почувстват окрилени от това, че им гласуваме доверие да вземат самостоятелно решения.

Ако запалихме интереса ви...

- Mindfulness with Jon Kabat-Zinn - https://www.youtube.com/watch?v=3nwwKbM_vJc

- Make your project more human! | Brian Wernham - YouTube - https://www.youtube.com/watch?v=gbWnRe8ra_A&list=PLgdU6jEO04vID_e6ljnoziRfFJp5WiYZ7&index=5

- Simon Sinek on How to Collaborate on Projects More Successfully - <https://www.youtube.com/watch?v=AMG8ObDmbaM>



Тук капанът, в който много ръководители на проекти попадат е, че дават свобода и самостоятелност на някой, защото смятат, че има много опит в работата.

Но въпросът е има ли опит и компетенции, не по принцип в работата, ами с конкретната задача. Ще се почувствам по-скоро като „хвърлен в дълбокото“ ако ми липсва опит в конкретната задача и ще имам нужда от повече подкрепа от моя ръководител.

Още един повод да изпитвам висока тревожност вместо да се чувствам окрилен от това, че ми гласуват доверие да се справям сам.

Когато планираме нивото на необходимия контрол и подкрепа по изпълнението на задачите е важно да поставим правилната оценка за нивото на ангажираност и компетенции на човека не по принцип ами спрямо конкретната задача.

3) Можем ли да обясним критериите за изпълнение по задачите под формата на наблюдаем резултат?

По какво ще разбере, че съм се справил добре (колко точно е добре). Ако хората нямат ясен отговор на този въпрос във всеки един момент тяхната тревожност се качва. Тогава те се фокусират по-скоро върху избягване на негативна обратна връзка, а не върху реален напредък по задачите и резултатите.

4) Кредит на доверие

Понякога забравяме старото клише, че не може да имаш нещо бързо, евтино и

качествено, обикновено можем да имаме максимум две от тези три. Когато в редица поредни ситуации се вземат решения, които са за сметка на екипа по проекта (извънредни часове или работа по неща, които клиентът има претенция, че са отстраняване на проблеми, а те са всъщност нова доработка), ръководителят на проекта започва да губи кредит на доверие. Неговата лоша кредитна история може отново да доведе до високи нива на тревожност в екипа, защото хората ще очакват негативно развитие дори, когато обективно няма такава заплаха.

5) Ефектът на Амигдалата (The Amygdala hijacking)

Амигдалата е мозъчна структура, която отговаря за емоциите. Ефектът на Амигдалата настъпва, когато имаме емоционална реакция, която е незабавна, и несъвместима по сила с действителния стимул, защото е предизвикала много по-значителна емоционална заплаха. Това явление е описано за първи път от Даниел Гоулман в неговата книга „Емоционална интелигентност: Защо може да има значение повече от IQ“. Когато сме жертва на ефектът на Амигдалата, ние „реагираме“ на момента, без да анализираме факти, причини, обективни данни по въпроса. Когато сме изправени пред непредвиден проблем по проекта, ние имаме избор дали да „реагираме“ или да „отговорим“. Да „отговорим“ означава нашите действия в ситуацията да се базират на обективни факти данни и анализ. (Действам така, защото

имам обективни аргументи/ факти и данни по този въпрос или реагирам на база на опита ми по принцип с този колега/ клиент и т.н.).

б) Търсене на вина или откриване на решение

Не рядко ситуацията в екипа по проекта е такава, че получаваме обратна връзка само ако е възникнал проблем. Споделянето на положителна обратна връзка е лесно да пропуснем, защото тя не е свързана с тревожност, както е в случаите с обратна връзка по възникналите проблеми.

Когато в продължение на дълъг период от време ние получаваме предимно критична обратна връзка, егото ни включва своеобразна „имунна защита“, която във времето започва да изглежда като нагласата „проблемът е навсякъде около мен, но никога в мен“. Хората с придобита подобна нагласа са много по-склонни да се фокусират върху това, че проблемът не е в тях или техния екип (не е моя отговорност/вина), вместо да анализират обективно причините за възникване на проблема и възможностите за превенция в бъдеще. Редовното даване не само на критична, но и на положителна обратна връзка (но без да търсим идеализиран баланс между двете), кара хората да имат зряла самооценка за себе си и да реагират рационално в ситуации на проблем, тоест да се фокусират върху откриването на причините и превенцията ами не върху статуквото „вина има, виновни няма“.

Позитивни тренировки за интелекта с новия метод Super Jump - в уебинара на 26 април

На 26 април от 13:00 ч. ще се състои четвъртата среща в Wellness Masters Lab. – Лаборатория за създаване на благополучие за тази година. Темата е „Как да бъдем удовлетворени и успешни в ежедневието?“ - позитивни тренировки за интелекта с нов метод за България, който дава видими резултати до дни.

Всички се стремим към благополучието по един или друг начин. Използваме различни техники и практики, които да ни помогнат да го намерим.

Този път ще можете да разберете повече и да преживеете част от най-новата система за тренинг на възрастни Super Jump – метод, който изкарва щастието вътре в нас на повърхността.

По време на практическия семинар ще изпитате ефекта на едно от 8-те уникални по своята простота упражнения, които прилагаме с метода Super Jump и ще разберете:

- Каква е целта на метода и защо се казва Super Jump;
- На какво се базира педагогиката за възрастни и сис-

темата Super Jump;

- От какви упражнения се състои метода и защо са избрани точно те;
- Как да прилагаме метода в ежедневието ни, за да станем още по-позитивни, още по-енергични и още по-щастливи;
- Кой може да ни помогне за това да подобрим количеството и качеството ни на живот
- Също така ще можете да усетите върху вас ефекта на едно от упражненията, които са част от метода на Super Jump.

Водещ на практическото ни занимание в Лабораторията ще бъде Ива Панайотова, Матър Интелект-тренинг II ранг, част от Международната асоциация на Интелект-тренинг Super Jump и експерт на Wellness Masters Hub.

През последните 20 години Ива се развива и продължава да работи в сферата на човешките ресурси, като част от компаниите, за които е работила са Адрес Недвижими имоти, Meggle, Carrefour, Sitel и сега Musala Soft.

През годините е имала въз-



можност да се докосне и работи във всяко едно от направленията в сферата на Човешките ресурси. Тръпка обаче са и обучението и най-вече как да помага на другите да показват най-доброто, на което са способни. От 6 месеца е част от голямото международно семейство на Интелект-тренинг Super Jump, а от ноември 2021 година е Матър Интелект-тренинг.

Достъпът е отворен без такса за всички членове на БАУХ, като е необходима задължителна регистрация, която можете да направите като попълните [ТУК](#) до 25 април.

Председателят на УС на БАУХ връчи отличия за дарителство и доброволчество от работното място за 2021 г.

На [вечерна церемония](#) на 17 март фондация ВCause, Българско дружество за връзки с обществеността, Българската асоциация за управление на хора и асоциацията на КСО специалистите [връчиха Годишния знак „Отговорна фирма – отговорни служители“](#) на 24 български компании, които насърчават и развиват дарителството на работното място. Компаниите бяха отличени не само за постигнатото през изминалата година, но и за незабавната си реакция след началото на войната в Украйна, когато представителите на бизнеса – и в чужбина и в България, бяха сред първите, които реагираха на случващото се като предложиха помощ на хората, търсещи спасение в съседни държави и на местните институции - в очакване на бежанската вълна.

Водещите на церемонията – Стефан Щерев и Елица Баракова, изпълнителен директор на фондация ВCause подчертаха колко важна роля е изиграло стратегическото мислене и вече действащите механизми за дарителство и предоставяне на ресурси от компаниите под формата на експертен доброволен труд. Много от носителите на [Годишния знак](#), докато получаваха своите отличия, потвърдиха, че тяхната подкрепа няма да остане в първите седмици и месеци на кризата, и че в момента се планират дългосрочни програми, които да бъдат в помощ на хората, потърсили в България нов живот.



А ресурсите, които бизнесът отделя в полза на обществото не са никак малко – 24-те кандидати за Годишния знак са включили в кандидатурите си общо 117 различни проекти, в които са имали възможност да се включат техните близо 37 000 служители през 2021 – редовно дарителство, извънредно дарителство, различни базари, спортни предизвикателства, доброволчески акции на открито, доброволчески курсове и сесии за споделяне на знания и умения.

В резултат на тези усилия са били дарени милион и сто и петдесет хиляди лева за различни каузи, както и десетки хиляди часове доброволен труд на хора, които, макар и предимно в режим на дистанционна работа, са били насочени и подкрепени от работодателя да работят за кауза. Най-често, фирмата осигурява не само възможностите, но и бюджет за материали, логистика, оборудване, допълнителен отпусък.

И още по темата Украйна: Ива Петрова от фондация ВCause

направи обобщение на реакцията на компаниите, присъстващи на церемонията и какво са направили само те в разстояние на две седмици от началото на войната, като са осигурили безплатни услуги (телефонни разговори и интернет, банкови карти и продукти, електронни платформи за търсене и предлагане на настаняване и транспорт); хуманитарна помощ и доброволци; складови площи за съхранение и разпределяне на дарени стоки, както и първите обявени работни места за хора, търсещи закрила в България. ([Вижте подробна статия по темата](#))

Специален гост на събитието беше Милена Илиева – директор Човешки ресурси на А Data Pro и един от създателите на мащабния проект BG4UA в подкрепа на украинските бежанци. Тя разказа как буквално за часове хора с различни професии, от различни компании и неправителствени организации се обединяват за създаването на електронна платформа в помощ на украински бежанци, търсещи



Детелина Смилкова, председател на УС на БАУХ, връчи златни грамоти на А1, СИТИ, НРЕ България, Merkle (преди Isobar), Paysafe, SAP, TELUS International Bulgaria, ОББ и Уникредит.

места за настаняване и начин да се евакуират в България. Към момента, проектът събира и средства за предоставяне на неотложна хуманитарна помощ за бежанци в България, в която партньор е и платформата на BCause – www.platformata.bg.

За 2021 г. почетен знак за дарителство получи Атос България Компетънси Център и Кока Кола Хеленик Ботлинг Къмпани. Елена Матеева, директор на БДВО връчи бронзов знак на Фесто, Гудмилс, Монделийз и Нетера.

Сребърните знаци бяха връчени от Милка Симова – член на управителния съвет на БАКСОС. Тази година те отиват при: АBB, КонтурГлобал Марица Изток 3, DXС, Endava, Експириън, Genius Sports, Холдинг Загора, TSD Services и Виваком.

Носителите на златен знак са повече от обикновено – но това не е благодарение на промяна в критериите или нагласите на журито, а на подобряването на програмите на дългогодишните участници, обяснява журито.

Детелина Смилкова, председател на управителния съвет на БАУХ, връчи златни грамоти на А1, СИТИ, НРЕ България, Merkle (преди Isobar), Paysafe, SAP, TELUS International Bulgaria, ОББ и Уникредит.

Имаше и две специални награди – за Дебора Апостолова от Атос България, за личен принос и много години работа в подкрепа на редовното дарителство на работното място; и за целия екип на Paysafe – заради цялостната програма за привличане на служители и безупречната комуникация на благотворителните проекти на компанията.

JobTiger.bg създаде филтър за обяви „подходящи за бежанци“

JobTiger.bg показва съпричастност с хуманитарната криза, предизвикана от войната в Украйна, и в тези времена иска да подаде ръка на всички, които търсят убежище в България. След първите грижи за безопасност на живота и подкрепа от първа необходимост, идва и нуждата от достойна работа и интеграция в обществото. Затова и в www.JobTiger.bg вече има филтър за търсене на **обяви „подходящи за бежанци“**. Функцията има за цел да свърже всички работодатели, които имат отворени позиции, подходящи за бежанци и търсещите работа на територията на страната. **Всеки работодател може да публикува безплатна обява**, в която да отбележи, че позицията е подходяща за чуждестранните граждани, които бягат от военни действия. Обявите ще се разпространяват и показват на сайта www.JobTiger.bg, като допълнително ще бъдат разгласявани в социалните мрежи и канали на компанията.

Екипът на JobTiger се обръща с молба към всички работодатели, които имат подходящи отворени работни позиции – да публикуват обяви и да използват функцията.

За повече информация: телефон +359 2 49180 00, email: office@jobtiger.bg,

[Facebook](https://www.facebook.com/jobtiger) и [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/jobtiger) страниците на JobTiger.



Българската 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
+359 882 01 03 50

Следете ни



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