

ИНФОРМАТОР

Българска асоциация
за управление на хора

В този брой:



Стр. 8
На фокус -
Международния
HR ден



Стр. 18
Рубрика -
“Здравето и
безопасността на
работното място”



Стр. 21
Виртуални
семинари
на БАУХ



Акцент на броя:

Стр. 2 - Отзвук от пролетната
неКонференция на БАУХ!

9-11 юни 2022, Слънчев бряг

reConnect:
Yourself • Your Team • Your Organization

Генерални спонсори:

jobs.bg **Economy.bg**

След 2 години в онлайн режим, пролетната неКОНФЕРЕНЦИЯ на БАУХ събра HR общността на живо в Слънчев бряг



Детелина Смилкова, БАУХ

След 2 години в онлайн режим, традиционната пролетната конференция на Българската асоциация за управление на хора (БАУХ) тази година се случи на живо и под наслов “reConnect: Yourself, Your Team, Your Organization”. От 9 до 11 юни 2022 г. близо 250 HR професионалисти от различни компании обменяха опит, идеи, споделяха проекти, обсъждаха казуси и търсеха решения заедно.

Събитието предложи изключително интерактивен формат, който позволи на всеки участник сам да избере сесиите, които са му най-интересни и ценни.

Събитието стартира с три майсторски класа. Водещ на мастерклас “Използвайте личността си, за да увеличите влиянието си“ беше Борислав Игнатов, Entalent.

Водещи на мастерклас “Работното място е относително понятие... и

екипност дебне отвсякъде” бяха Цветелина Тенева и Ралица Станоева от The Business Institute.

Водеща на мастерклас „Създаване на XENO моменти за служителите“ беше Карина Карагаева, Xenoria Lab.

По време на официалното откриване на конференцията **Детелина Смилкова**, председател на Управителния

съвет на БАУХ, поздрави участниците и отправи послание за свързаност и сплотеност.

„Невероятно и нереалистично беше преди 2 години да се съберем в някакъв формат. Но вече знаем какво НЕ искаме – не искаме да се виждаме през маски, не искаме да живеем в страх и неувереност, не искаме



Венета Чолакова, Jobs.bg

изоляция и принудителна отделеност, но най-хубавото е, че изминахме един стръмен път на осъзнаване. Казват, че това, което искаш, е обратното на това, което целенасочено загърбваш. Като тухла в лицето ни удари това, че някои приятни неща като пиенето на кафе и наздравецата ги приемахме за даденост, но те придобиха нов смисъл и значение, и осъзнахме с всяка клетка на тялото си какво искаме и какво е ценно – искаме да се виждаме, да виждаме лицата си, усмивките си, искаме да преживяваме успехите си и трудностите и да ги превръщаме в общи спомени, споделен опит и съпреживяване, искаме да докосваме ръцете си, душите си, да пресичаме пътищата си, тогава ставаме по-силни и по-уверени.

Всичко това, създадено с много обич и внимание, ще видите на това събитие – преживяване. Дестилирахме много от натрупаните емоции. Не тръгнахме да изтрупваме от нафталина стари практики, защото знаем, че старото вече не ни върши работа. Искане да дадем път и да прегърнем новото, това, което ни обогатява и ни движи напред.

През тези две години на крайности, хубавото е, че видяхме много примери за подражание, но и много примери, които искаме да загърбим и да се разграничим от тях.“, заяви при откриването на събитието **Детелина Смилкова**.

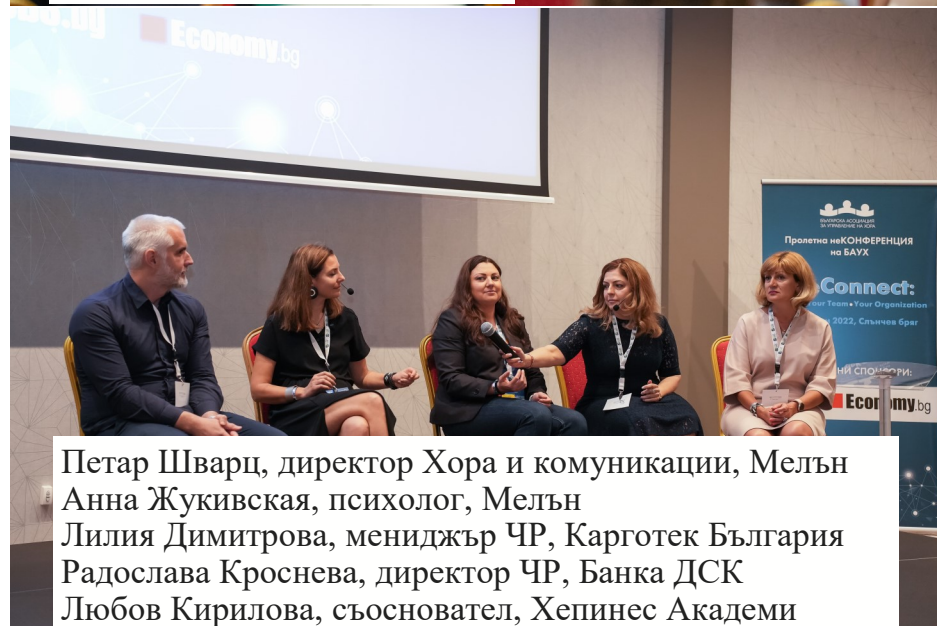
Успех на събитието пожела **Венета Чолакова**, маркетинг мениджър на [Jobs.bg](https://www.jobs.bg). [Jobs.bg](https://www.jobs.bg) и [Economy.bg](https://www.economy.bg) бяха генерални спонсори на конференцията.



Алѐн Фрийд, RBL



Алѐн Хол, Global Integration



Петар Шварц, директор Хора и комуникации, Мелън
Анна Жукивская, психолог, Мелън
Лилия Димитрова, мениджър ЧР, Картотек България
Радослава Кроснева, директор ЧР, Банка ДСК
Любов Кирилова, съсновател, Хепинес Академи

“Ако Covid пандемията ни донесе някакъв позитив, то той е определено целенасочено да обмислим и наистина да оценим живия контакт. Какъв по-добър повод за комуникация, за обмен на опит и идеи, за търсене на решения на общи предизвикателства, за черпене на вдъхновение от колеги от първата пролетна неКонференция на БАУХ. Колегите са се погрижили за изключително интерактивния характер на събитието, което вярвам ще спомогне за генериране на работещи идеи за прилагане на практика на темата на събитието „reConnect: Yourself. Your Team. Your Organization“, защото именно на HR екипите си организациите разчитат да поддържат жива и устойчива нишката, която свързва хората в организациите, отговаряйки на новите очаквания и изисквания, породени от променената среда”, посочи **Венета Чолакова**.

Как HR функцията допринася истинска стойност за бизнеса, какви са дилемите, които лидерите в организациите днес, изправени пред променените условия за работа и очаквания на хората, трябва да решават – това са темите, с които **Алън Фрийд**, главен консултант в европейския офис на RBL, и **Алън Хол**, Key Account Director в Global Integration предизвикаха участниците.

Как се грижим за хората в новата реалност, как поставяме техните потребности на фокус – това беше темата на дискуссионен панел, в който свои добри практики и проекти, както и данни от проучвания споделиха **Лилия Димитрова**, мениджър „Човешки



Борислав Игнатов, Entalent



Цветелина Тенева, Ралица Станоева, The Business Institute



Карина Карагаева, Xenoria Lab

ресурси“, Карготек България, **Петар Шварц**, директор „Хора и комуникации“, Melon & Melon Learning, **Анна Жукивская**, психолог, **Радослава Кроснева**, директор „Човешки ресурси“, Банка ДСК, **Любов Кирилова**, съосновател, Happiness Academy.

Три интерактивни работилници за обмен на опит и практики обогатиха преживяването на участниците.

Предизвикателствата, които дигиталната **трансформация на знанията** носи и какви решения работят за преодоляването им, дискутираха част от участниците. Фасилитатор на работилницата беше **Тодор Миндиликов**, Contipso.

По темата за това как изграждаме добра **работодателска марка** опит споделиха **Рада Йосифова**, началник отдел ЧР, Райфайзенбанк (България), **Ирина Заркова**, ръководител сектор „Привличане на таланти и работодателска марка“, Райфайзенбанк (България), **Анелия Димитрова**, управляващ директор, КАТРО България, **Мая Цанкова**, Group Employer Branding Social Media Lead, Coca-Cola HBC, **Стефка Танчева**, ръководител направление Развитие (хора и процеси), Адрес Недвижими Имоти, **Амалия Платова**, експерт Дигитален маркетинг и социални мрежи, Realto Group във фасилитирана дискусия с **Нина Владимирова**, H4H Solutions.

Темата за **задържането и развитието на таланти** в новата реалност също влезе във фокуса на събитието и чрез бизнес симулация с борд игра участниците имаха възможност да се потопят в нея. Фасилитатори на работилницата



Мая Цанкова, Coca-Cola HBC, Анелия Димитрова, КАТРО България, Ирина Заркова, Райфайзенбанк (България), Рада Йосифова, Райфайзенбанк (България), Амалия Платова, Realto Group, Стефка Танчева, Адрес Недвижими Имоти, Нина Владимирова, H4H Solutions.



Тодор Миндиликов, Contipso



Калина Цолова, Камен Кънев, Нина Койнова, Иван Ганчев, LS-S Leadership Support

бяха **Нина Койнова** и **Камен Кънев**, LS-S Leadership Support.

В последния ден от събитието участниците имаха възможност да изберат темата на работилница, с която да завършат своето преживяване по време на събитието.

Част от тях изследваха стратегиите за създаване на устойчиво лидерство в организацията с водещ **Емил Минев**, член на УС на БАУХ и старши мениджър „Обучения и развитие” в Пейсейф Груп.



Емил Минев, УС на БАУХ

Други избраха да работят върху уменията си за подготвяне и представяне на ефективни презентации в онлайн и хибридна среда с водеща **Ива Начкова**, 3561ab.

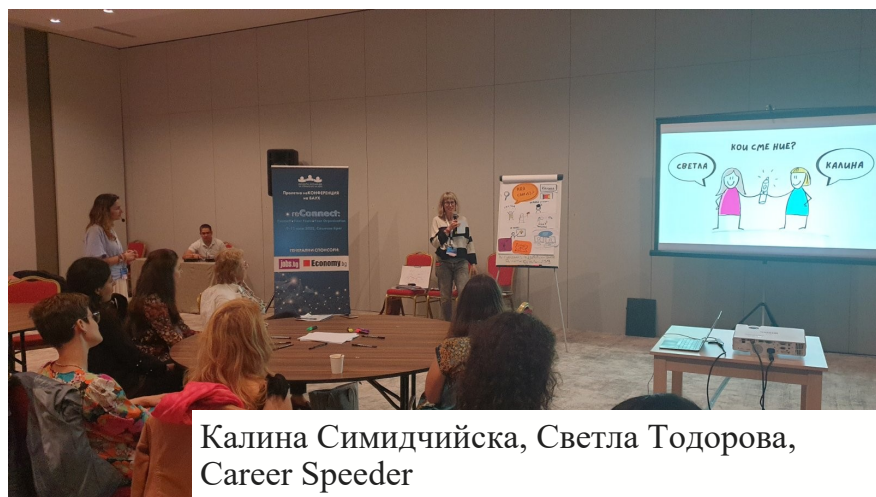
Трети се впуснаха в опознаване на нов начин да направят своите срещи, обучения, събития и работни разговори по-ефективни – чрез рисуване с водещи **Калина Симидчийска** и **Светла Тодорова** от Career Speeder.



Ива Начкова, 3561ab

Програмата беше съпътствана от изложение и презентации за представяне на нови продукти и услуги, полезни за HR професионалистите.

Специален фокус беше поставен и върху възможностите за нетуъркинг, като специално приложение се грижеше за това да подпомогне участниците да разширят мрежата си от професионални контакти.



Калина Симидчийска, Светла Тодорова, Career Speeder

Снимки от събитието са публикувани във [facebook](#) и [LinkedIn](#) страниците на БАУХ.

Вижте видеото на [ECONOMY.bg](#) от откриването на конференцията и атмосферата на събитието [ТУК](#).

Ето и видеото на [ECONOMY.bg](#) с анкета с консултанти, мениджъри и HR професионалисти от различни сектори [ТУК](#).

СПОНСОРИРАНО СЪДЪРЖАНИЕ

jobs.bg

 **Economy.bg**

HR общността в България не само е готова за бъдещето, но и задава световни тенденции

На 20 май HR общността чества своя професионален празник. Международният HR ден се отбелязва от 2019 по инициатива на Европейската Асоциация за управление на хората (EAPM), на която е член и Българска асоциация за управление на хора (БАУХ). Празникът е признание към HR професията и към цялостния положителен принос на HR професионалистите за индивидите и организациите на национално и международно ниво.

В ядрото на идеята за създаване на Международен HR ден е и настоящият председател на БАУХ Детелина Смилкова. Вижте какво разказа тя за целите на този празник, как се отбелязва в Европа и у нас и какво означава той за HR професионалистите. Ето какво пожела **председателят на БАУХ Детелина Смилкова** на колегите си по повод Международния ден HR професионалистите в интервю за Esonomy.bg.



Г-жо Смилкова, 20 май се отбелязва като Международен HR ден в България от няколко години. Разкажете ни как и къде се зароди тази идея?

Аз ви благодаря за този въпрос, защото той наистина е много специален за мен. Тази идея се роди и гласува в края на моя втори мандат като председател на БАУХ на една конференция на Европейската организация за управление на хора. Вълнувам се и до днес като си спомня, че бях част от създаването ѝ. Тази година празнуваме Международния HR ден за 4-ти път.

Заслужено се изразява признанието към HR професията и HR професионалистите особено в тези динамични за бизнеса времена. Как празнуват HR-ите в Европа? Споделете примери и опит от последните години. Всяка година този ден минава под определен надслов. За тази година това е HR Shaping the New Future. Целта е на този ден HR професионалистите да се замислят за огромната роля, която имат – за компаниите, за хората в тях, за обществото. Но другата важна цел е на

този ден отново да накараме бизнес лидерите да се замислят за ролята на HR функцията. Затова обикновено инициативите на този ден в различните страни в Европа са ориентирани към интересни събития за HR колегите, медийни кампании, срещи с бизнеса, срещи с университети.

Какво означава този празник за HR професионалистите в България и как се отбелязва?

Този празник означава принадлежност към една професионална общност с

утвърдени успехи и високи стандарти. Чества се осъзнатост и споделеност – знаем, че сме силни заедно и откриваме все повече начини да се подкрепяме, да растем и да променяме средата около себе си. Засега отбелязваме деня със срещи, включване в международни инициативи и неформални поводи да се видим и поздравим.

Планира ли БАУХ някакви инициативи или активности във връзка с празника?

Европейската HR асоциация – инициаторът на Международния HR ден, винаги се опитва да обедини HR професионалистите от различните държави в Европа в празнуването. Тази година не прави изключение. Колегите подготвиха много интересен уебинар, на който всички членове на националните HR асоциации, членове на EAPM са поканени. Идеята е да бъдем всички заедно, да поговорим за бъдещето на професията. БАУХ се присъединява и вече поканихме всички наши членове да се включат. Разбира се, подготвяме и специално поздравление за членовете ни. Ще използваме деня, за дапомним отново нещо, което е критично важно за всяка гилдия, която се развива, разраства, каквато е и нашата. И това са етичните норми в професията. Етичната комисия на БАУХ работи активно, за да насочим фокуса и вниманието на членовете ни към тази важна

тема.

Темата на тазгодишния Международен ден на HR-а е HR shaping the new future...

Има много начини за интерпретация как HR-ът формира новото бъдеще. Интересно е да чуем Вашия възглед.

Допреди десет години управлението на хора беше реактивна функция и отговаряше на това, което се случва в организацията. Откакто талантите движат пазарите и компаниите се борят за всеки човек се заговори за така нареченото преживяване на служителите и HR-ите започнаха да оформят средата и проактивно да я променят. Те следят тенденциите и дори ги изпреварват, внедряват ги в организацията и вече се стремят да са поне 5 стъпки пред процесите. Пандемията, сега войната и бежанските вълни катализираха този процес. Така директорите „Управление на хора“ станаха творци на бъдещето и помагат на всички в организацията бързо и неусетно да се адаптират към него.

HR-ът става водещ в промяната към създаването на включващо, гъвкаво и вдъхновяващо бъдеще, което да е от полза за служители, организация и обществото като цяло. Готова ли е HR общността в България за тези

високи цели и как БАУХ допринася и подпомага развитието на HR професионалистите?

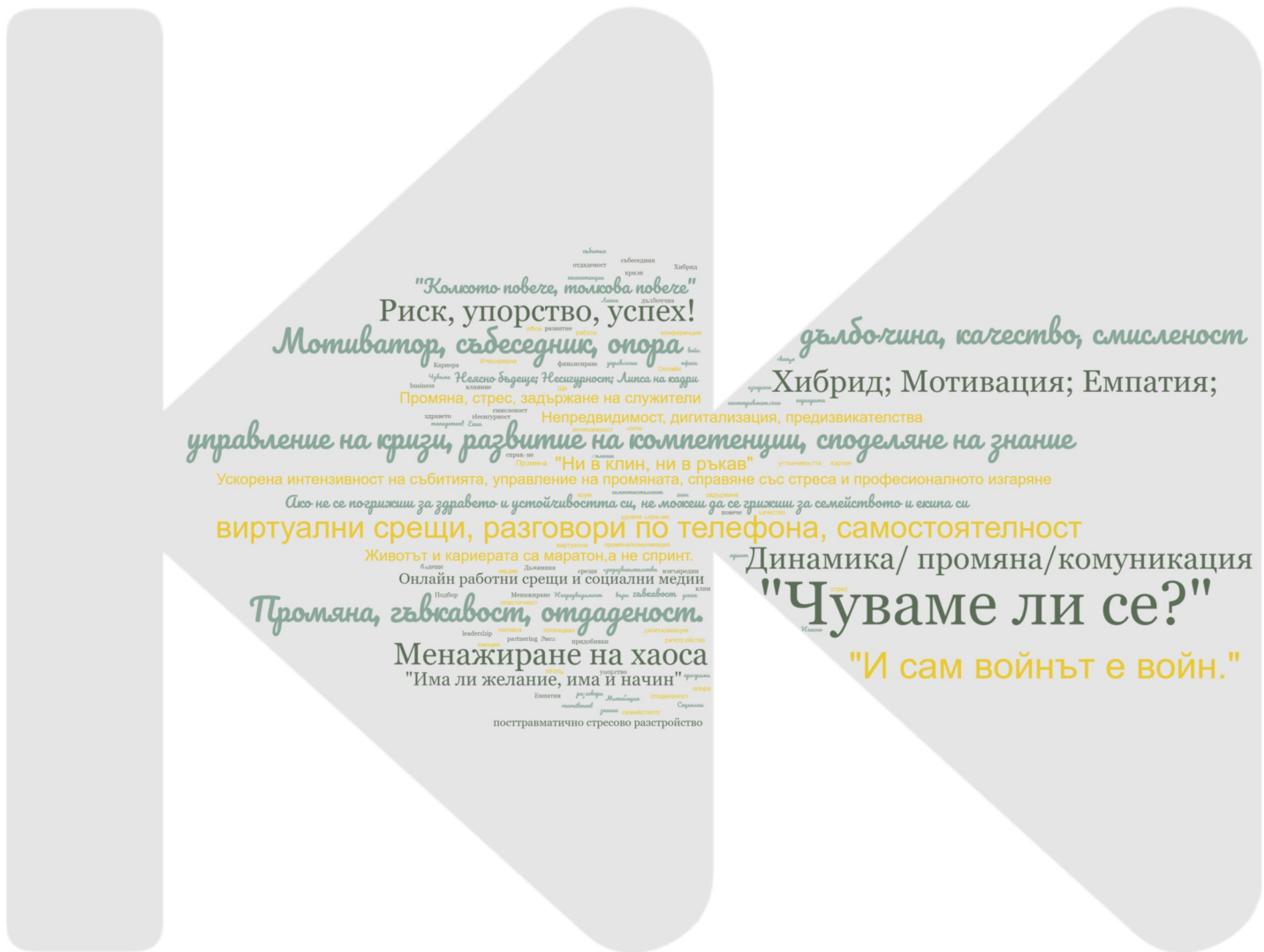
Бих казала, че не само сме готови, но и задаваме международни тенденции. В БАУХ членуват вече много регионални директори, които са българи и буквално дават пример с иновации и създават тенденции. Една от основните функции на БАУХ е да споделяме опит и именно така помагаме на членовете си – имаме работни групи, месечни срещи, семинари, обучения – това е среда, в която всички израстваме като професионалисти и дърпаме пазара напред.

Какво ще пожелаете на своите колеги на професионалния им празник?

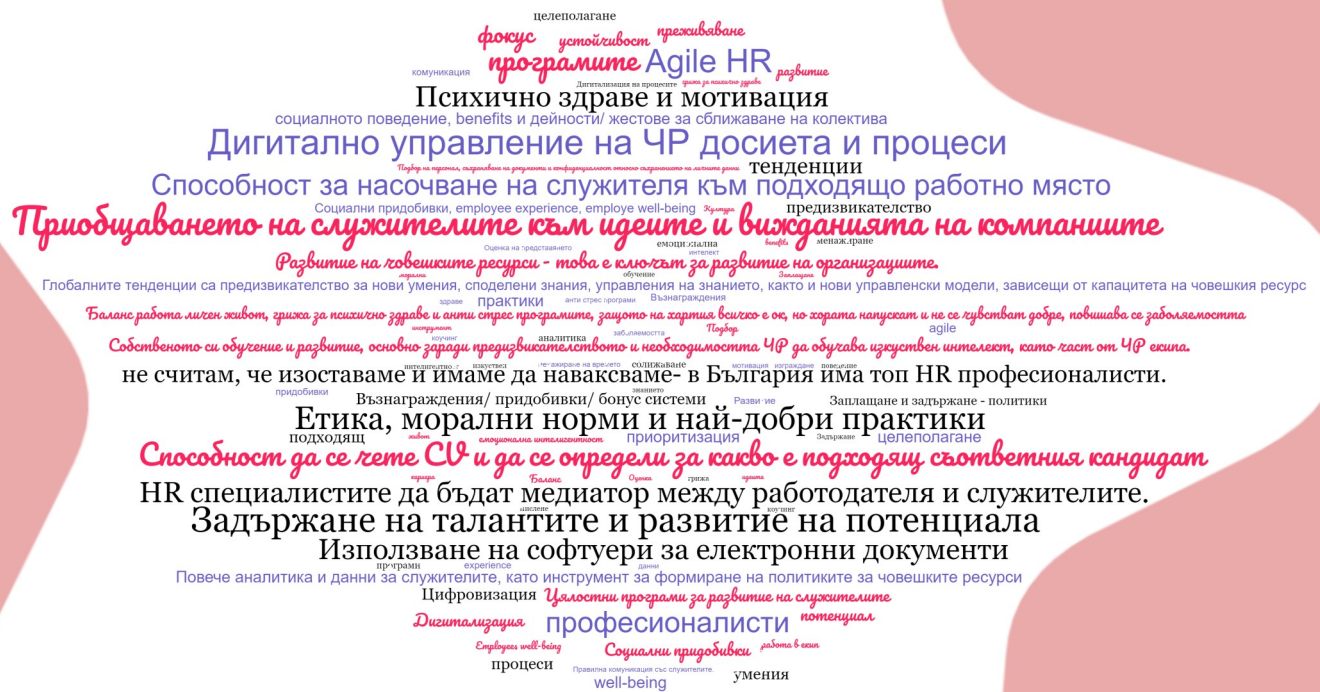
В духа на нашата пролетна неконференция, на която ви очакваме от 9 до 11 юни в Слънчев бряг, пожелавам на всички колеги свързаност – с екипите си, с организацията си, с новото време, но най-вече със себе си!

Интервюто четете [ТУК](#).

Кои 3 HR думи/словосъчетания най-добре описват професионалния ви живот през последните 2 години на извънредни събития?



В коя HR област смятате, че HR професионалистите в България трябва да наваксят най-много като познания и практики спрямо глобалните тенденции?



Поставяме фокус върху етичните норми в професията ни

В края на февруари тази година Общото събрание избра новия състав на Етичната комисия на БАУХ. Разговаряме с Миглена Узунова-Цекова, председател на Етичната комисия на асоциацията и старши директор "Човешки ресурси" и член на Лидерския екип на А1 България за целите, които текущият състав на Комисията си поставя.



Г-жо Узунова-Цекова, Вие сте новият председател на Етичната комисия на БАУХ. Тя беше създадена едва преди три години. Как се разви дейността ѝ до момента?

Етичната комисия действително е най-скоро създаденият орган към БАУХ. Тя е учредена със задачата да следи за прилагането и спазването на Етичния кодекс на асоциацията. Сред отговорностите на членовете на комисията са и съвместно да дават становища по въпроси, свързани с етичното упражняване на професията и спазването на добрите практики. Колегите от предходния състав на Комисията поставиха много добри основи и изградиха добре структурирана система за работа в тази насока. Бяха въведени ясни правила, процес и процедури за вземане на решения. Благодаря на всеки от тях за положените усилия и

постигнатите до момента резултати. Това дава стабилна основа, върху която да надграждаме с колегите в настоящата Етична комисия.

В каква посока планирате това надграждане?

Темповете, с които се развива бизнесът днес, засилват очакванията към HR професионалистите – за нов начин на работа, нови решения и иновативни методи във всеки аспект на управлението на хората в организациите. Тази динамика ни ангажира да следваме най-съвременните тенденции, които осигуряват конкурентно предимство на компаниите ни при привличането и задържането на таланти. Същевременно въвеждаме и работим с най-новите технологии, но без да рискуваме да престъпим етичните стандарти на професията. С колегите в Комисията сме единни

в увереността, че промотирането на добрите практики трябва да е ключова част от дейността на асоциацията. Наша цел е да поставим фокус върху превенцията на нарушенията на етичните норми в професията ни.

Как ще се случи това?

Етичният кодекс на БАУХ поставя на масата основните ценности и принципи, чието прилагане би гарантирало морала в професията ни. Но макар и добре разписани, всички те биха си останали само думи на хартия, без стойност, ако при практиката не ги изпълваме със съдържание. Точно това ще бъде една от големите цели на мандата ни – да представяме добрите

практики, да облечем всички заложените в Етичния кодекс ценности в конкретни примери от HR общността ни. Ще насочим усилията си върху това да промотираме заложените в Етичния кодекс принципи и норми и да им вдъхнем живот, като ги поставим в конкретни ситуации и ги разгледаме през призмата на опита си. Ще търсим и представяме пред гилдията добрите примери и ще създаваме възможности за дискутирането им. Вярваме, че това ще ни помогне в края на мандата ни ценностите на HR професията да не

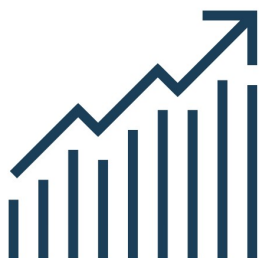
звучат като абстрактни понятия, а да са изпълнени с конкретно съдържание и принципи на поведение.

Говорим за ценностите на HR професията, но кои са те?

Професионализъм, законосъобразност, толерантност и доверие. Вярвам, че ако всеки път, когато преосмисляме HR стратегията на организацията си, или когато разработваме нови програми и проекти, или когато въвеждаме нови подходи и

практики в работата си, ги обмисляме и от гледна точка на тези ценности, това ще бъде ключово за утвърждаване на нашия професионализъм, морал и социална ангажираност както към гилдията ни, така и към обществото.

Етична харта на HR професионалистите



• ПРОФЕСИОНАЛИЗЪМ

Непрекъснато **надграждане и развиване** на собствените професионални знания и умения;

Прилагане и разпространение на принципа за **учене през целия живот**;

Подпомагане развитието на HR гилдията чрез **споделяне** на собствения опит.



• ЗАКОНОСЪОБРАЗНОСТ

Познаване, прилагане и съблюдаване на **нормативната уредба** в сферата на трудовите правоотношения;

Спазване на изискванията за **конфиденциалност**, защита на личните данни, работна етика;

Припознаване и прилагане на **професионално отношение** към конкуренцията.

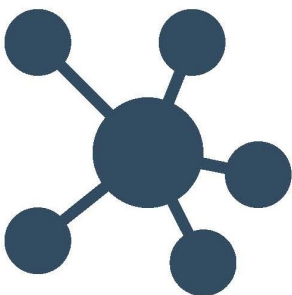


• ТОЛЕРАНТНОСТ

Насърчаване на **многообразието** и приемане на различията на работното място;

Осигуряване на **равен старт и възможности**;

Изграждане на **HR стратегия** и политики **без предразсъдъци** и дискриминация.



• ДОВЕРИЕ

Изграждане на **устойчиви партньорски взаимоотношения** с всички заинтересовани страни;

Насърчаване на **открита и навременна комуникация** на всички нива в организацията;

Създаване на работна среда, основана на **непредубеденост**, **честност** и **реципрочност** в отношенията.

БАУХ партнира на Агенция по заетостта

БАУХ партнира на Агенция по заетостта в посока улесняване на комуникация между работодатели и кандидати, поощряване намирането на възможностите за реализация и подпомагане откриването на все повече работни места в страната.

Агенция по заетостта работи активно за подпомагане на бежанците в страната, като има готовност да партнира на работодателите за реализация на трудови отношения, квалификация и преквалификация, финансова подкрепа чрез проекти.

Ще ви държим информирани за предстоящи активности.



Covid-19 кризата промени пазара на труда

По данни на Световен икономически форум, критичното мислене и умението за решаване на проблеми ще бъдат най-търсените умения от работодателите. По какъв начин технологиите променят пазара на труда и създават нужда от умения, които служителите трябва да притежават, кои са уменията, които работодателите търсят и ще търсят в бъдеще в ерата на технологиите, и дистанционната работа. По темата пред Радио София говори **Красимира Караджова, член на УС на БАУХ**. Тя каза, че по данни на Световния икономически

форум, преди Covid-19 кризата, компетенциите, които се търсят най-много, са комплексно решаване на проблеми, критично мислене, креативност, управление на хора, координация с другите хора, емоционална интелигентност и др.

Караджова каза още, че Covid-19 кризата е променила пазара на труда, тъй като е принудила голяма част от хората да работят дистанционно, като това е довело до развитието на самомотивация, координация, критично мислене, комуникационни и социални умения и др. и голяма част от служителите, които са работили онлайн са развили тези умения. Караджова сподели, че в момента има завръщане към офисите и тези умения, които са придобити от служителите няма да могат да бъдат прилагани в пълнота, но те ще доведат до по-качествено изпълнение на задачите и по-малко супервизия от страна на работодателя.

“Това е бъдещото развитие и тези умения със сигурност ще трябва и за в бъдеще, и за работа в глобална среда”, каза Караджова и допълни, че емоционалната интелигентност и справянето със стреса трудно могат да бъдат измерени, но могат да се правят индивидуални планове и всеки човек да може да оптимизира своите резултати.

Тя каза още, че с навлизането на автоматизации и дигитализации, по-ниско квалифицираните хора ще изпаднат от пазара на труда, като ще бъдат заместени с машини и изкуствен интелект. Това налага преквалификация, както и, че повечето компании трябва да създадат такава атмосфера, че служителите им сами да желаят да се включват в обученията.

Повече чуйте [ТУК](#).

Данаил Кънчев участва в междуведомствена работна група по темата за трудовата книжка и електронните регистри

Продължаваме да ви информираме за новите стъпки в посока въвеждане на електронна трудова книжка.

[Представителят на БАУХ в Обществения съвет към Комисията по електронно управление и информационни технологии](#) – Данаил Кънчев, беше поканен да участва в междуведомствена работна група по темата за трудовата книжка и електронните

регистри. Тя е сформирана към Министерството на електронно управление и се ръководи от заместник-министър Александър Йоловски, като в нея участват и експерти от НОИ, МТСП и НАП.

По време на първото заседание на групата, са обсъдени миналите действия по темата, дискутирани са обстоятелствата, които до момента не са позволили премахването на

хартиената трудова книжка, както и възможни решения за преодоляването им.

Следващите заседания на работната група предстоят и ще ви държим информирани за новостите.

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 са специални гости на нови рубрики на [Economy.bg](#). В това издание на „Информатор“ ви представяме Виолета Караначева- Цветанова, University Relations, Diversity and Learning Country Lead, IBM.



Виолета Караначева - Цветанова, University Relations, Diversity and Learning Country Lead, IBM

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

„Спечеленият приз в Годишните HR награди на БАУХ 2021 е едно изключително признание както за мен, така и за целия екип на IBM България. Истината е, че имах голямо желание да покажа проекти, които могат да бъдат полезни и да се репликират в HR общността. Споделянето на опит, знание и добри практики са най-ценните неща, които можем да си

„подарим“ едни на други.“

Интервюто с Виолета четете [ТУК](#).

ЗДРАВЕТО И БЕЗОПАСНОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО

Застаряваща работна сила

Работната сила застарява и това не е само национална, а глобална тенденция. По-възрастните работници на 55-65 и повече години, представляват все по-голяма част от работната сила в България. През 2003 г. те са съставлявали 12%, докато през 2019 г. вече са над 23%. Според изследване на Световната банка (2016), страната ни е на едно от първите места по рязък спад на трудоспособното население. През 2010 г. средната възраст на работната сила е била 35-39 г., но съгласно прогнозите до 2030 г. тя ще стане 50-54 г. и ако тенденцията се запази, до 2050 г. средната възраст на трудоспособното население у нас ще бъде 60-64 години т.е. по-възрастните работници ще представляват все по-голяма част от работната сила. Тъй като хората ще работят по-дълго, управлението на БЗР по отношение на възрастта се превръща в приоритет.

Обичайните промени, свързани с възрастта, могат да имат положителен или отрицателен характер

Много личностни качества като мъдрост, стратегическо мислене, цялостно възприемане и способност за обмисляне се усъвършенстват или се пораждаат с напредване на възрастта. Трудовият опит и професионалният капацитет също се натрупват с годините. Някои функционални способности, предимно физически и сетивни, намаляват в резултат на естествения процес на стареене. Потенциалните промени във функционалния капацитет, трябва да се вземат предвид при извършването на оценка на риска, а работата и работната среда трябва да бъдат

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 намирате полезни и практични материали по темата, разработени от експерти с дългогодишен опит.

Рубриката се подготвя от експертите на:

**RESPONSA
PREVENT** 

адаптирани с оглед на тези промени. Също е важно да отбележим, че по-възрастните работници не са хомогенна група, може да има значителни различия между хората на една и съща възраст.

Остаряване и пазарът на труда

Свързаните с възрастта промени имат по-голямо значение за някои професионални дейности, отколкото за други. Намалването на физическите и сетивните способности, способността за пазене на равновесие, способността за преценка на разстоянията води до пренасочване на застаряващите работещи към подходящи сфери. В този нов контекст все повече се ценят много способности и умения, които се свързват с възрастните работещи, например добрите умения за работа с хора, обслужването на клиенти и отношението към качеството. Това ги превръща в подходящи служители в административната област.

Съобразена с възрастта оценка на риска

Възрастта е само един от аспектите на многообразието на работната сила. Съобразена с възрастта оценка на риска означава да се отчетат свързаните с възрастта аспекти на отделните възрастови групи при оценяване на рисковете, което включва потенциалните промени във функционалния капацитет и здравословното състояние.

РИСКОВЕТЕ, ХАРАКТЕРНИ ЗА ПО-ВЪЗРАСТНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ, ВКЛЮЧВАТ:

- тежък физически труд
- опасности, свързани с работата на смени
- работа в гореща, студена или шумна работна среда

Тъй като обаче различията между отделните хора нарастват с възрастта, не бива да се правят допускания само въз основа на възрастта. Оценката на риска трябва да отчита работното натоварване във връзка с индивидуалните възможности и здравословното състояние на работника.

НАСЪРЧАВАНЕ НА ТРУДОСПОСОБНОСТ И ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Работоспособността е

балансът между работата и ресурсите на индивида. Когато работата и ресурсите на индивида си съответстват, налице е добро ниво на работоспособност. Основните фактори, които оказват влияние върху работоспособността са: здраве и функционален капацитет, образование и компетентности, ценности, нагласи и мотивация, работна среда и трудова общност, съдържание, натовареност и организация на работа. Работоспособността може да се измери чрез индекса за работоспособност.

Здравето на по-възрастните хора се влияе от това, дали са водили здравословен живот на по-млада възраст. Намалването на функционалния капацитет може да бъде забавено и сведено до минимум чрез здравословен начин на живот. Например с редовни упражнения и здравословно хранене. Работното място има важно значение за насърчаването на здравословен начин на живот и за стимулиране на дейности за превенция на намалването на

функционалните способности, с цел поддържане на добри нива на работоспособност. Дейностите за подобряване на здравето на работното място обхващат различни теми, сред които диета и хранене, консумация на алкохол, преустановяване на тютюнопушенето, физически упражнения, възстановяване и сън.

ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА РАБОТАТА И РАБОТНАТА СРЕДА

Доказано е, че добрите практики за здраве и безопасност са важни и помагат на хората да работят по-дълго. Добре организираното работно място е полезно за всички възрастови групи, включително за по-възрастните работници. С промяната на

способностите трябва да се променя и естеството на работа, например чрез:

- реорганизация или ротация на работното място
- повече кратки почивки
- по-добра организация на работата на смени, например чрез ускорена ротация на смените (2–3 дни)
- подходящо осветление и контрол на нивото на шума
- добър ергономичен дизайн на оборудването

Политики за връщане на работа

Продължителният отпуск по болест може да провокира психични проблеми, социално изключване и ранно напускане на пазара на труда. Улесняването на

връщането на работа след отпуск по болест е от решаващо значение за по-възрастните работещи. Примери за инициативи за насърчаване на връщането на работа са издаването на „свидетелства за трудоспособност“, вместо „свидетелство за нетрудоспособност“ и различни проекти в тази област.

Устойчивите решения за гарантиране на безопасни, здравословни и справедливи условия още от началото на трудовия живот, са от ключово значение за всички работещи и за дългосрочното повишаване на производителността!

За автора на материала



Нейко Нейков – управител на “Респонса Превент” – служба по трудова медицина и консултант по здраве и безопасност. Компанията е част от голяма международна група за здраве и безопасност на труда, която има партньори в петнайсет държави в цяла Европа.

На 5 юли предстои онлайн семинар на тема “Управление на тревожността – в компанията, екипа и у дома”



На **5 юли** 2022 г. от 14.00 часа ви очакваме на виртуален семинар на тема “Управление на тревожността – в компанията, екипа и у дома”.

Тревожността е медицинско понятие, но нейните прояви оказват огромно влияние върху всички сфери от живота на човека, включително работата. Затова в този семинар ще разгледаме тревожността през призмата на работния контекст. Кои са причините за появата на тревожност, какви са проявленията ѝ в работна среда, кои са начините за справяне, как HR професионалистите могат да разпознаят симптомите на тревожност у даден служител или в даден екип и какви действия да предприемат. Тревожността е признак за наличие на енергия. Голямото предизвикателство е как да я овладеем, за да помогнем на

конкретния служител, на екипа и на общата дейност на компанията – на този въпрос ще търсим отговор с нашия гост лектор – д-р Веселин Тенев. Д-р Тенев е психиатър и преподавател в психиатричните отделения на Университетската болница към Департамента по Психиатрия на Университета в Айова, САЩ. Има дългогодишен опит като лекар и преподавател, а част от научниследователските му интереси са насочени в сферата на интервенция и превенция на тревожността в работна среда.

Семинарът е част от поредица онлайн събития, в които в рамките на 2022 г. ще имаме възможност да дискутираме, да обменяме опит, да споделяме успешни практики. Наши гост-лектори ще бъдат български и международни експерти, с които заедно ще търсим работещи решения по актуални HR теми. Поредицата

семинари се организира в партньорство с проект [“Първи стъпки за професионално развитие”](#) на [Тръст за социална алтернатива](#).

Достъпът е отворен без такса за всички членове на БАУХ, както и за партньори по проект “Първи стъпки за професионално развитие” като е необходима задължителна регистрация, която можете да направите като попълните формата [ТУК](#) до 4 юли 2022 г.

Микрообученията - фокус на уебинар

A problem that really matters to businesses

- 1 Forgetting Curve
- 2 Attention Span
- 3 Training ROI
- 4 Business Execution

© Copyright Code of Talent 2022 14

Diversity of learning experience through 10 different types of interaction

Select the right mix of digital interactions from the 10 types available

To achieve your learning objective/s..



Story Idea



Video Proof Image Proof



Learning Point of View Question



Quiz Survey Assessment

Knowledge
Introduce new / Remember previously learned information

Comprehension
Demonstrate an understanding of facts

Application
Apply knowledge to actual situations

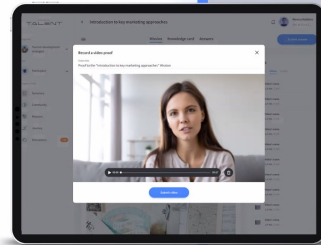
© Copyright Code of Talent 2022

55

How can you increase and maintain engagement in digital learning

By creating a digitized, gamified and tactically phased journey for all participants.

Deliver **the right learning**,
in the right amount,
at the right time,
to the right person,
in the right environment.



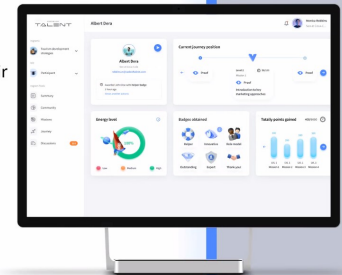
© Copyright Code of Talent 2022

62

How can you increase and maintain engagement in digital learning

By making the whole process transparent, so participants can see their progress.

Facilitate social learning through knowledge transfer.
Create a digital ecosystem to consolidate knowledge within the group.



© Copyright Code of Talent 2022

64

На **19.05.2022 г.** БАУХ организира уебинар, посветен на микрообученията. Водещ на събитието беше **Андрей Дину**, International Partnerships Consultant за **Code of Talent**.



На събитието бяха разгледани **практически начини за използване на микролърнинг подхода в сферата на L&D предизвикателствата през 2022**

година. Беше обърнато внимание на изпитани подходи за използване на **микрообучения, геймификация и социално взаимодействие** за решаване основните предизвикателства пред компаниите в тематиката на организационно обучение и развитие.

Като основни **предизвикателства** в сферата на обучението и развитието бяха посочени:

- Постоянно намаляващи нива на **ангажираност** на служителите с редовно онлайн обучение
- По-голяма необходимост от свързване на обучението с изпълнението на **бизнеса** в

реалния живот (продукт, процеси и др.)

- Предизвикателства при дистанционното въвеждане и работа от разстояние
- Липса на ясна **възвръщаемост** на инвестициите в бюджетите за обучение и развитие

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

Редуциране на стреса и превенция от „прегаряне“ - през май

Какво се случи през май?...

На 31 май от 13 ч. се състоя петата среща в Wellness Masters Lab. – Лаборатория за създаване на благополучие за тази година. Тя беше посветена на добрите практики за освобождаване от негативния стрес и предотвратяване на преумората, които можем да използваме в ежедневието както по време на работа, така и в личния ни живот. Уебинарът включваше практическа и теоретична част.

Водещ на практическото ни занимание в Лабораторията беше Милена Атанасова – комуникационен експерт, психолог, мастор интелект тренер, инициатор на Wellness Masters Lab. – Лаборатория за създаване на благополучие и един от основателите на Wellness Masters Hub.

Основни послания:

5-те най-важни неща относно за освобождаване от негативния стрес и предотвратяване на преумората

1. При изпълнение на целите ни е важно да сложим приоритет на задачите ни в плана по важност и да си поставим реалистичен срок за изпълнение на всяка една от тях
Мултитаскинг е добре наложено понятие в корпоративния бизнес, но стъпвайки на фактите от обективната реалност, на практика не съществува такова нещо. Човешкият мозък работи на принципа „стъпка по стъпка“ – създава и изпълнява командите последователно, една след друга. Затова е важно да отделим необходимото време, внимание и фокус за качественото изпълнение на своите задачи и да имаме реалистични очаквания към себе си – за да не се разочароваме и да можем да създаваме адекватна представа за нас самите и за работата ни у нашия пряк ръководител и на работното ни място по принцип.

2. Да стъпим на „твърда земя“. Къде е тя? В нашата



природа

Ключово е да знаем, да (си) припомним и да имаме предвид, че ние сме преди всичко човешки същества, носещи своите психо-физични и социални специфики, имащи своите базови потребности, които следва да удовлетворим на първо място – за да функционираме нормално, оптимално и за да бъдем успешни в професионалната ни реализация – без да прегаряме. Ние не живеем, за да работим... Работим, за да живеем и да се развиваме, докато развиваме бизнеса на нашия работодател. И като краен резултат, да се

Редуциране на стреса и превенция от „прегаряне“ - през май

усъвършенстваме като човешки същества, да постигнем един по-добър живот и да бъдем признати за професионалните ни постижения – както от колегите ни, така и от професионалната общност, от близките и приятелите ни... Идеята е самите ние да обичаме работата си и бъдем удовлетворени, докато я изпълняваме – от резултата и от работата ни и от това, че сме признати като капацитети в нея. А не да сме вечно притеснени, изнервени и изтощени до невъзможност да направим каквото и да е. Ние сме едно интегрално цяло от физически, ментален и социален аспекти и всеки ден трябва да задоволяваме базовите ни нужди.

3. Да открием и „осветим“ вътрешните ни ресурси чрез себепознание
Важно е да намерим начин да се отдръпваме от реалността поне за няколко минути всеки ден... и да се отдаваме на авторефлексия. Добре е да търсим причината за напрежението вътре в себе си

и да обясняваме всичко, случващо се в живота ни, като производно на собствените ни желания, мисли и цели. Призовах да възприемаме себе си като интегрално цяло, сега ще призова да погледнем така и на живота ни – като резултат от нашите мисли, думи и действия. Така ще можем да живеем по-осъзнато, тук и сега и да бъдем по-последователни и устойчиви в случването на нашата реалност. Защото (както споменах и по време на сесията), невронауката (с която все по-често работя) вече е доказала, че съзнанието може да определя битието толкова, колкото и битието – съзнанието. Въпрос на личен избор е дали ще променяме реалността ни и да създаваме сами обстоятелствата в нашия живот. Природата ни е дала свободната воля за това и е необходимо само да правим усилие в тази посока – под формата на себе-познание, поставяне на лични цели и тяхното постигане, в основата на което стои създаването на добри навици.

4. Добрият живот се дължи на добри навици. Да си направим личен режим и да го спазваме
След като успеем да достигнем

необходимото ниво на авторефлексия и благодарение на нея осъзнаем ключови за нашето благополучие неща... След като имаме прозрения и отговори на въпросите, които сме си задали... респективно сме ги записали (за да не ги забравим), следва планът ни за работа. Върху себе си. Поставянето на лични цели, в които да можем да бъдем максимално ефективни и ефикасни по отношение на различните житейски аспекти – за да не допускаме негативния стрес в живота ни (дистрес), а да поддържаме високата енергия на еустрес (позитивния стрес) и да сме удовлетворени от действията си, да се чувстваме щастливи в живота си. Направим ли плана за лично благополучие, следва прилагането на добрите практики в ежедневието. Повторение, постоянство, упоритост... до създаване на един здравословен и пълноценен режим всеки ден, който да отговаря на нашата личност – темперамент, характер и динамика...

Редуциране на стреса и превенцията от „прегаряне“ - през май

На нашия начин и стил на живот (лайфстайл). Правейки своя план, трябва първо да подсигуририм базовите ни човешки нужди и да помним цикличността на нашата природа. Природата ни е дала възможност да се възползваме от всички нейни ресурси така, както на всички останали живи същества на нашата планета земя. Това, че сме хора, т.е. сме разумни същества би трябвало само да ни дава предимство, а не да ни пречи да се възползваме от природните ресурси. Т.е. използвайки нашия разум, можем да следваме природния ни ритъм много по-ефикасно и да използваме природната ни енергия като ресурс много по-осмислено, в полза на успеха с всяко начинание. Какво ни е нужно? Въздух, сън, вода, натурална храна, двигателна активност,

регулярна почивка в процеса на работа, психическо развитие чрез учене и придобиване на нови знания и умения, духовна храна, принадлежност и пълноценно общуване.

5. Да осигуририм комфорт на всичките ни сетива

Важно е да обръщаме внимание на всичките ни сетива, за да се чувстваме спокойни и да бъдем мотивирани и продуктивни всеки ден:

- За оптимално функциониране на **зрението** и редуциране на стреса през очите ни трябва естествена светлина (без да сте изложени на пряка слънчева такава), бледи и меки цветове наоколо – като бял, небесно/морско/лазурно или тюркоазено син, тревно зелен, бежов, бананов, прасковен, бебешко розов... и други подобни.
- За оптимално функциониране на **слуха** и редуциране на стреса през

ушите ни е необходима пълна тишина или пък тиха релаксираща музика – например класическа, амбиент, звуци от природата, джаз и др.

- За **обонянето** и редуциране на стреса през носа можем да ползваме дифузер с различни успокояващи аромати – като лавандула, мента, евкалипт, сандалово дърво... или други естествени ароматизатори – като запалими пръчици и конуси, както и ароматни свещи.

- За **кожата** стресът се намалява и тялото диша през естествени материи като памук, кадифе, коприна, мека кожа... В тях всеки човек се чувства уютно и едновременно с това, свободно.

Любопитни материали:

1. [Стресът не е непременно лош, той може да бъде и гравивен](#) – ако го превърнем от негативен в позитивен. А ние сме способни на това. Но за да можем да го направим, трябва да удовлетворяваме базовите ни потребности, да не губим ритъма си на живот.
2. [Ето няколко начина да редуцираме стреса...](#) и най-важното как добрите навици и редът, който сме си създали, допринасят на нашето спокойствие.
3. [Ако те не помагат, не знаем накъде да поемем и какво да направим...](#) просто можем за малко да спрем – да се разграничим от ситуацията, от напрежението или негативната емоция и да сме способни да осмислим случващото се от различна перспектива.



Разказвачески умения - storytelling - през юни

Какво се случи през юни?...

На 28 юни от 13:00 ч. се състоя поредната среща в Wellness Masters Lab. – Лаборатория за създаване на благополучие за тази година, съвместен проект на Wellness Masters Hub и БАУХ.

Тема на уебинара бяха разказваческите умения - storytelling.

Водещ на практическото ни занимание в Лабораторията беше **Мария Касимова-Моасе**, журналист, писател, есеист, разказвач, специалист по етикет, протокол и презентационни умения.

10 най-важни неща:

1. Всичко е разказ.
2. Опознайте аудиторията си, гледайте я в очите, говорете ясно и разбираемо за нея.
3. Направете си структура на разказването - увод, теза, доказателства, изход.
4. Подберете помощните си средства - предмети, музика, визия...
5. Работете върху правоговора и езиковата култура - четете, слушайте, пробвайте да разкажете.
6. Използвайте лични истории вместо твърдения.
7. На всеки 3-4 минути разкажте правете неусетни за публиката "отскоци" за връщане на вниманието - признание, виц, шега...
8. Бъдете наблюдателни в ежедневието си и описателни в разказа си.
9. Целта на разказването е да предизвика чувство. През чувството може да се предаде всякакво послание.
10. Забавлявайте се, докато разказвате! Самоиронията и чувството за хумор винаги печелят!



Любопитни материали:

- ♦ Какво съветват специалистите в 7 лесни стъпки: [ТУК](#)
- ♦ Как се разказва история...през история: [ТУК](#)
- ♦ За какво е разказването на истории и как работи то: [ТУК](#)
- ♦ Защо разказваме - кое е разказ и кое - не: [ТУК](#)





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