

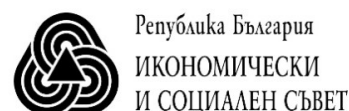
септември 2022
- октомври

ИНФОРМАТОР

Българска асоциация
за управление на хора



Стр.4-5
HR Тренинг академия на БАУХ—предстоящо през ноември



Стр. 6
ИСС с анализ: Задълбочават се демографските и социално-икономическите различия между районите

Акцент на броя:

Стр. 2 - Есенната конференция на БАУХ
HR Days 2022: IMPACT Beyond the Workplace
предстои

Генерални спонсори



ЕСЕННА КОНФЕРЕНЦИЯ НА БАУХ

HR DAYS 2022: IMPACT BEYOND THE WORKPLACE

22 - 24 ноември 2022 г.

Генерални спонсори

jobs.bg  **Economy.bg**

Есенната конференция на БАУХ **HR Days 2022: IMPACT Beyond the Workplace** предстои!

Запазете си **22-24 ноември** в календарите!

Този път ще ви предложим 3-дневна програма - с виртуални и присъствени сесии.

Бизнес светът не е същият по отношение на това как работим, кога работим, къде е работното ни място... И това вече не е извънредна ситуация, а просто business as usual. HR професионалистите са изправени пред нови предизвикателства. Принципите в HR мениджмънта са универсални, но днес трябва да намерим нови подходи към тях, да потърсим новите им

приложения, за да се справим със спецификите на времето, в което живеем и работим.

Как HR професионалистите помагат на бизнеса да бъде по-адаптивен в днешната реалност, в която какво ще се случи в локален и глобален мащаб дори в най-близко бъдеще е непредвидимо? Как изграждат стратегия за хората в организацията така, че да е по-фокусирана върху благополучието, кариерното израстване, равните възможности за развитие, за да осигурят най-ценното предимство на компаниите си – ангажираните служители? Как HR функцията се променя така, че да гарантира развитието на

организацията и бизнеса?

На тези въпроси ще търсим отговор с разнообразни формати - **представяне на данни от проучвания, анализирани в български контекст, вдъхновяващи и провокативни сесии, които да ни накарат да погледнем на стандартните практики от нов ъгъл, споделяне на добри примери, интерактивни формати за обмен на опит.**


Следете сайта на събитието [ТУК](#), където в следващите дни ще намерите пълната програма, и информация за всички лектори, които ще имате възможност да видите и чуете.

Регистрация за участие можете да направите също през сайта.

СПОНСОРИРАНО СЪДЪРЖАНИЕ

jobs.bg

 **Economy.bg**



Българска асоциация за управление на хора

HR ТРЕНИНГ АКАДЕМИЯ



ТРЕНИНГ АКАДЕМИЯ

Тренинг академията на БАУХ стартира сезон 2022-2023 с обновена програма и в нова платформа.

Форматите

В отворената програма ще намерите разнообразни формати - **онлайн и присъствени**, с които да надградите знанията си, да обмените опит, да дискутирате с колеги. Очакват ви кратки семинари, двудневни обучения, курсове от по няколко сесии, както и цялостна базова програма по управление на човешките ресурси.

Темите

Темите, по които ще намерите съдържание, са от различни области на HR функцията - Подбор, Обучение и развитие, Трудови правоотношения, Възнаграждения и допълнителни придобивки, HR данни, Финанси за HR, Управление на проекти в HR. **Програмата се допълва постоянно с нови теми и формати.**

Водещите

За да гарантираме практичност и полезност на форматите, разчитаме на доказани професионалисти с дългогодишен опит по темите. Сред водещите ще видите и чуете български и чуждестранни практики с богата експертиза.

Платформата

Новата платформа на Тренинг академията е реализирана от [Contipso Learning](#), на които благодарим за партньорството!

Заповядайте [ТУК](#), за да разгледате програмата на Академията за следващите месеци.

В Тренинг академията през ноември ви очакват:



5-седмична онлайн програма - как да създаваме по-въздействащи обучителни програми в компаниите си, с фокус върху обучаващите се

За пълна информация вижте [ТУК](#)

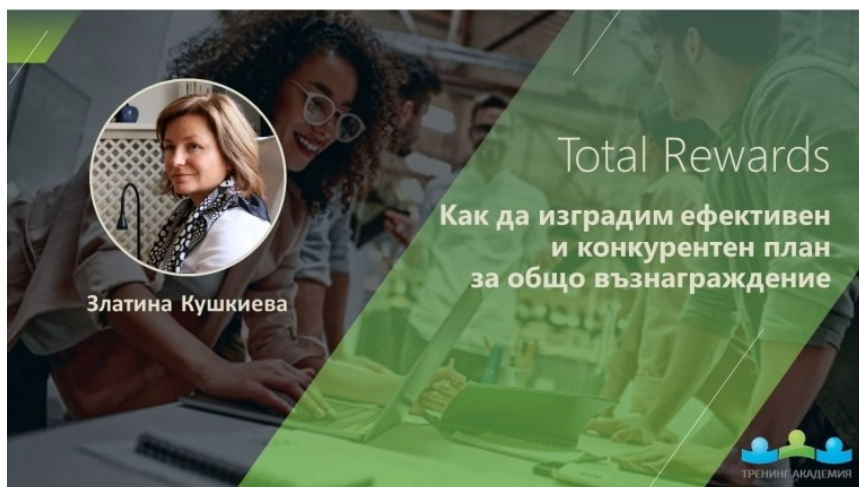
Сесия 1 - 1 ноември, 10.00—11.30 ч.
UNDERSTANDING HOW PEOPLE NATURALLY LEARN

Сесия 2 - 8 ноември, 10.00—11.30 ч.
MAPPING THE LEARNING JOURNEY

Сесия 3 - 15 ноември, 10.00—11.30 ч.
STRUCTURING AND DESIGNING COURSES

Сесия 4 - 22 ноември, 10.00—11.30 ч.
ENHANCING LEARNING WITH ENRICHED ENVIRONMENTS

Сесия 5 - 29 ноември, 10.00—11.30 ч.
CREATING ENGAGEMENT WITH GAMES



2-дневно онлайн обучение - планиране на цялостна стратегия за придобивки и възнаграждения

16-17 ноември 2022 г.

За пълна информация вижте [ТУК](#)

- * Изграждане на стратегия за възнагражденията
- * Елементи на възнаграждението
- * Видове бонуси
- * Програми за принание
- * Видове придобивки
- * Грейдинг структура на длъжностите
- * Принципи при определяне на нивото на възнаграждение на отделния служител
- * Как да определим бюджета, за да предвидим и изчислим разходите за Общо възнаграждение

Задълбочават се демографските и социално-икономическите различия между районите за планиране

Икономическият и социален съвет (ИСС) на Република България прие на пленарната си сесия анализ „Демографското и социално-икономическото състояние на районите за планиране – актуално положение и перспективи за развитие“, изготвен с възлагане от президента на Република България.

В анализа се акцентира, че за преодоляването или смекчаването на негативните тенденции и задълбочилите се диспропорции между районите за планиране е необходим комплекс от мерки и политики. В дискусиите участие взе и Детелина Смилкова, председател на УС на БАУХ, която е представителят на асоциацията в състава на ИСС.

Като **три основни препоръки** експертите от ИСС посочват необходимостта от **подобряване на достъпа до качествени публични услуги** (здравеопазване, образование, транспорт и комуникация, административно обслужване) в по-малките населени места или с удобен достъп в агломерационни центрове с цел минимизиране на вътрешната миграция към няколко големи градове и допълнително увеличаване на съществуващите диспропорции; **повишаване на доходите; осигуряване на необходимата инфраструктура** (транспортна, комуникационна, електроенергийна), за свързване на по-малките населени места с агломерационните центрове, както и за пълното интегриране на страната в европейски мрежи.

Анализът разглежда теми като здравеопазване, образование, структура на икономиката, пазар на труда, социални услуги, околна среда, транспортна инфраструктура и комуникации, благоустройство на населените места и специфичните предизвикателства за отделните райони.

Ето и някои от основните изводи от анализа, свързани с пазара на труда:

За Икономически и социален съвет:

Икономически и социален съвет (ИСС) е консултативен орган, изразяващ волята на структурите на гражданското общество по икономическото и социалното развитие.

Мисията на ИСС на България е да бъде не само партньор в управлението на държавата, но и мощен двигател на организираното гражданско общество, задвижван от съгласие, аргументи, компромиси, но винаги насочен към напредък и справедливост.

В ИСС няма представители на държавата (за разлика от тристранните съвети, в които членове са и представители на правителството), което го прави независим от изпълнителната и законодателната власт консултативен орган.

БАУХ участва в състава на ИСС от 2021 година, като текущият представител на асоциацията в съвета е Детелина Смилкова, председател на УС на БАУХ.



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

За постигането на необходимото ниво на икономически растеж и промяна на структурата на икономиката ключова роля има **работната сила**. Но в разглеждания период 2010-2021 г. едновременно с влошаване на възрастовата структура на населението, намалява и работната сила в страната, при това с по-ускорени темпове в групите на младите хора, включително и в резултат на емиграционни процеси.

Характерни тенденции в структурата на работната сила са: намалението на заетите лица с основно и по-ниско образование, което се очертава от образователната структура на заетите; съществени промени в заетостта при мъжете и жените, за което индикатор е нарастването на коефициента на заетост през последните 10 г. от 9,8 пр.п. до 12 пр.п. в полза на мъжете; силно намаляване на броя на обезкуражените лица; висока младежка безработица на пазара на труда, която се увеличава при съществена диференциация по региони

Липсата на алтернативи за отглеждане на малки деца в детски заведения води до забавено връщане на майката на работното място. Приемане на мерки в посока осигуряване на места в детските градини и ясли е ключова стъпка към **увеличение на броя на заетите в групата 15-34 години**.

Продължава задълбочаването

на структурните дефекти на пазара на труда вследствие основно на липсата на достоверни национални данни за реалните нива на търсене и предлагане на кадри.

Устойчивостта на предлагането на труд, особено на висококвалифициран такъв, е неизменно свързана със **сближаването на трудовите възнаграждения в България и ЕС**, в т.ч. и като функция от възможностите за сдружаване на работниците в синдикати.

Междурегионалната диференциация на работните заплати продължава да задълбочава поляризацията на доходите от труд и социалните неравенства. Важен фактор, който влияе върху размера на средната работна заплата по области, е наличието на структуроопределящи фирми и предприятия в тях с нива на заплащане далеч над средното за страната.

Пред преодоляването на регионалната диференциация в България съществуват редица проблеми: определянето на минималната работна заплата на нива малко над официалната линия за бедност, което е предпоставка за поддържането на постоянен контингент „работещи бедни“, ниската производителност на труда и свързаното с това ниво на заплащане на нискоквалифицираните работници.

Компенсацията на наемния труд като дял от БВП продължава да бъде сред най-ниските в страните от ЕС -27. През 2021 г. достига до 45,5%, след като през 2010 т. е 36,3 %, при средно за съюза около 47,7%. Причината за това, от гледна точка на синдикатите, трябва да се търси в прекалената асиметричност при първичното разпределение на дохода и тенденциозно поддържаната ниска цена на работната сила, особено в регионите с ниска икономическа активност.

С по-ниска производителност на труда се оправдава задържането на работната заплата. Този факт в никакъв случай не може да се оправдае, според синдикалните организации, защото ако за България БВП на глава от населението (в „стандарт на покупателна способност“) представлява през 2021 г. 55% от средноевропейското равнище, то нашата средна брутна работна заплата е едва около 24% от тази в ЕС-27 (изчислена на базата на разход за труд, за България 7 евро за час, при средно за ЕС 29,1 евро на час).

В следващите издания на бюлетина очаквайте още данни и анализи, подготвени от експертите на ИСС.

“Законосъобразността е хармонията на работата ни като професионалисти с обществото”



Професионализъм, законосъобразност, толерантност и доверие— Етичният кодекс на БАУХ залага основните ценности, чието прилагане би гарантирало етичното упражняване на HR професията.

В поредица от блиц интервюта пречупваме тези ценности през погледа на опитни HR професионалисти—членовете на Етичната комисия за БАУХ.

Какво е законосъобразност в HR професията за Дария Топалова, професионалист с над 20 години опит в HR.

Какво Вие лично като професионалист в HR сферата влагате в думата законосъобразност?

Законосъобразността за мен е хармонията на работата ни като професионалисти с обществото. Това е базата, върху, която трябва да стъпи всеки HR специалист още в зората на своята кариера, и която с течение на времето да развива и надгражда. Законосъобразността поставя правилата на „играта“ и подпомага страните в една такава връзка да управляват взаимоотношенията си, гарантирайки спазването на високи етични стандарти, независимо от множеството нюанси, с които работата може да ни срещне.

В кои области от HR функцията виждате най-голяма необходимост от прилагане на принципите на законосъобразността?

Може да звучи клиширано, но за мен законосъобразността трябва да се съблюдава във всеки един аспект на HR функцията, и то особено много когато има очакването, че ние задаваме тона на професионалните взаимоотношения и трябва да бъдем ролеви модел. Това е единственият начин да се гарантират както спазването на чисто трудово-правните взаимоотношения (работно време, отпуски, заплащане и др.), които са в основата, така и предоставянето на равни възможности за развитие, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд и не на последно място осигуряване на равнопоставеност на база пола, етническа, расова, религиозна и сексуална принадлежност. Това са фактори, често negliжирани като маловажни в миналото, които са част от ежедневието ни и ще продължат да са

неизменна част от работата ни. В различните области на HR функцията са застъпени повече или по-малко различни аспекти на законосъобразността, но едно е сигурно - тя трябва да е винаги с нас.

Защо е важно HR общността да припознава законосъобразността като своя ценност?

Спазването на законите е гаранцията, че работата ни като специалисти отговаря на общо приетите в местен и световен мащаб норми. Всяко действие на HR специалистите трябва да се опира на законите и правилата и да гарантира както на кандидатите за работа, служителите (било то бивши или настоящи) така и на контрагентите, спазването на високи стандарти на работа и висока фирмена култура.

ЗДРАВЕТО И БЕЗОПАСНОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО

Какво може да се научи от справките на Eurostat за трудови злополуки?

В днешния свят все повече и повече се говори за безопасността на работното място. Всъщност толкова много, че Европейският съюз (ЕС) е създал 6-годишна стратегическа рамка, фокусирана върху подобряването на здравето и безопасността при работа в компаниите.

Какво прави безопасността на работното място толкова важна за вашата фирма?

Тя е и трябва да бъде приоритет, независимо каква е вашата индустрия или длъжност.

Публикувана статистика от EuroStat за 2018 г. показва, че „една пета от всички злополуки на работното място са се случили в строителната индустрия“, но злополуките се случват във всяка индустрия и професионална функция.

Трябва да се отбележи, че първите 5 индустрии с най-много фатални трудови злополуки са:

- Строителство
- Производство
- Транспорт и съхранение
- Селско, горско и рибно стопанство
- Изненадващо, търговия на едро и дребно

Общото между всички тези индустрии е, че служителите тук извършват предимно физическа работа и с големи натоварвания със стоки и машини. Това може да представлява риск по отношение на безопасността на труда. Друго наблюдение е, че в минното дело има малък брой фатални инциденти. Това може да се дължи на прилагането на повече безопасност на работното място, тъй като това се разглежда като опасна индустрия за работа като цяло.

Според прегледа на EuroStat, броят на фаталните произшествия се е увеличил със 102 (2,7%) в ЕС между 2014 г. и 2015 г. Обединеното кралство, Холандия и Швеция правят най-доброто по отношение на

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** 

предотвратяването на фатални инциденти.

Държавите с най-голям брой на фаталните произшествия през 2019 г. по данни на службата са Франция, България и Люксембург. Страните, които се справят най-добре по отношение на предотвратяването на фатални инциденти, са Холандия, Швеция и Германия.

Това показва, че мерките за защита на работниците не са достатъчно добри в ЕС. Тук се намесва стратегическата рамка на ЕС.

Съюзът има за цел да създаде по-добра основа за обучение по безопасност, принципи и да опрости процесите и законодателството за докладване.

Освен това те ще увеличат практическата подкрепа за малките и микропредприятията. Така се гарантира, че знаят как да спазват правилата за здраве и безопасност.

Спазването на законодателството за здраве и безопасност не би трябвало да е трудно. Има различни действия, които можете да предприемете.

Бъдете сигурни, че имате

безопасно работно място, което следва правилата.

Направете контролен списък с критични зони, в които е имало опасности или злополуки в миналото. Бъдете сигурни, че те имат повишен фокус върху здравето и безопасността на работното място. Например докладването за неизпълнение може да помогне за предотвратяване на ескалация на по-малки опасности.

- Правете периодични проверки на имуществото и работните зони. Уверете се, че цялото оборудване, вентилационни отвори и машини и т.н. отговарят на изискванията за безопасност, определени от вашата страна и ЕС.

- Дайте възможност на всички служители да правят докладване с нисък праг. По този начин ще можете да хванете всички злополуки или близки инциденти, които се случват на работното място. EuroStat установява, че много компании не са докладвали повърхностни наранявания или рани. Те не са били разглеждани като нещо, което би попречило на работниците да изпълняват работата си.

Трудови злополуки без фатален изход се определят като такива,

които предполагат поне четири пълни календарни дни отсъствие от работа.

Те понякога се наричат също „сериозни трудови злополуки“. Нефаталните трудови злополуки често включват значителни вреди за работниците и техните семейства. Те имат потенциала да принудят хората, например, да живеят с трайно увреждане, да напуснат пазара на труда или да сменят работата.

В действителност те могат да доведат до загуба на значителен брой работни дни в рамките на европейската икономика. Особено ниските нива на заболяемост при злополуки без фатален изход може да се отразяват от системи за докладване, които дори предлагат малък финансов стимул за жертвите, да докладват за своите злополуки. Феноменът на ниските нефатални нива на заболяемост отразява недостатъчното докладване. Много инциденти не се докладват. Всички злополуки обаче са важни и е необходимо да се знае за тях, за да се предотвратят евентуални бъдещи фатални инциденти.

За автора на материала



Нейко Нейков – управител на “Респонс 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.

ЕЛЕКТРОЕНЕРГИЕН СИСТЕМЕН ОПЕРАТОР

Вече **15 години** Електроенергиен системен оператор ЕАД (ЕСО ЕАД) е независимият електропреносен оператор на България, ангажиран с управлението и развитието на електропреносната мрежа високо напрежение. С над **15 700 км.** електропроводни линии и **298** подстанции, ЕСО има стратегическа роля за изпълнение на националните цели в енергийния сектор. Ние осигуряваме преноса на електричеството от производителите до потребителите и гарантираме връзката на нашата електроенергийна система с останалата част на Европа.



Нашите близо **4000** високо квалифицирани служители в цялата страна се грижат за експлоатацията и поддръжката на всички съоръжения и допринасят с отговорност и професионализъм за модерното развитие на българската електропреносна система. Създаваме среда, в която всеки служител да се чувства приет, уважаван и удовлетворен от приложението си. Поставяйки нашите служители на първо място, създадохме общност, в която съвместно градим конкурентноспособно дружество, създаващо допринасящо добавена стойност за нашите клиенти, партньори и общество. Ние изграждаме силни екипи със стремеж към високи резултати и устойчив успех.



Твърдо убедени сме, че за успешното бъдеще на нашата компания се нуждаем от добре квалифицирани хора с творчески идеи и инициативи, за да можем заедно да гарантираме сигурността на електроенергийната система на България. ЕСО обединява специалисти с професионална компетентност в множество различни области, които притежават умения за работа в условията на динамична среда.

Една от целите, които ЕСО си постави през последните години, е привличането на младите хора към професията

на енергетика. За тази цел създадохме „Училище за енергетици“, с което да подкрепим професионалното образование, защото вярваме, че това е начинът да задържим младите хора в страната и да подобрим цялостно средата за живот у нас. С програмите, по които работим и създадената партньорска мрежа с образователни институции, целим да затворим цикъла на обучение от средно към висше образование. Естествено продължение на дуалното обучение се явява стажантската програма за студенти. А за тези от тях, които покажат висока ангажираност и интерес към работата, ЕСО дава възможност да продължат обучението си чрез участие в стипендиантската ни програма. Към момента сме установили контакт с над **15** училища в цялата страна за дуално обучение на повече от **80** ученика през следващите години. В стажантската ни програма през последните две години се включиха над **50** студента от различни специалности и университети в страната и чужбина. От общо **29** стипендианта на ЕСО, **17** вече са част от нашия екип.

Друг наш приоритет са инвестициите за подобряване знанията, уменията и компетенциите на служителите ни, повишаване на тяхната мотивация и ангажираност.



Посоката, която следваме в работата си на експерти HR е да бъдем стратегически партньор за постигане целите на компанията и вътрешни консултанти на ръководителите и служителите на ЕСО. Постигаме го чрез непрекъснато усъвършенстване и придобиване на нови професионални знания, повишаване квалификацията и потенциала на специалистите ни.

Амбицията на ЕСО е, чрез разработване на стратегия и политика за непрекъснато учене, продължаващо развитие и усъвършенстване на своите служители, да превърне дружеството в организация, която подпомага ученето на персонала и непрекъснато следи и подобрява неговите знания, умения и квалификация.

Водената от ЕСО политика е насочена към популяризиране дейността на дружеството сред младежите с цел привличане на бъдещи специалисти в областта на енергетиката. Дружеството успя да затвърди позициите си като социално отговорен партньор в обществото, подкрепящ младите хора при старта на тяхното професионално ориентиране и развитие, желан партньор на образователните институции и желано място за работа.

НИЕ ГАРАНТИРАМЕ СВЕТЛИНАТА ЗА ВАС

www.eso.bg ; гр. София, бул. „Цар Борис III“ № 201
тел.: +359 2 9696 884; e-mail: eso@eso.bg

Growth Mindset и защо е толкова важен за бизнеса

Терминът Growth Mindset е въведен от Карол Дюек, жена професор по психология в Станфордския университет. Да притежавате Growth Mindset, означава да вярвате, че интелигентността, талантът и уменията не са фиксирани и статични. Обратното на Growth Mindset е Fixed Mindset.

„Не съм добър в математиката, чуждите езици, рисуването, организирането, преговорите.“

„Не съм добър в математиката, чуждите езици, рисуването, организирането, преговорите все още.“

Долавяте разликата, нали?

Човек с Fixed Mindset избягва предизвикателствата, лесно се отказва и се чувства застрашен от чуждите успехи. Това отчасти се дължи на факта, че Fixed Mindset не разглежда интелигентността и таланта като нещо, което развиваме, а като нещо, което „сме“. Fixed Mindset води до негативно мислене. Човек може да се провали в дадена задача и да вярва, че това е защото не е достатъчно умен, за да я изпълни. Човек с Growth Mindset може да се провали в същата задача и да вярва, че това е защото трябва да прекарва повече време в практикуване.

Да притежаваш Growth Mindset, означава да осъзнаваш, че човешкият мозък е пластичен, а не статичен – той има способността да учи и да се подобрява. Когато бизнесът и лидерите работят с Growth Mindset, те търсят предизвикателствата и приемат провала като положителна част от процеса на учене и растеж. Те също така култивират Growth Mindset в своите компании, като насърчават служителите си да предизвикват себе си, да се учат от успехите и неуспехите си и да се развиват.

За рубриката:

Всяко ново нещо започва с една идея... И с три въпроса—защо, какво и как...

Всеки месец в тази рубрика на бюлетина “Информатор” ще ви представяме интересни концепции, ще правим преглед на нови подходи, ще показваме различни гледни точки, ще търсим нестандартния поглед към актуални теми в HR областта с една единствена цел—да ви заредим с нови идеи за малки стъпки, с които се постигат големи промени.

Рубриката се подготвя от експертите на:



С правилния Mindset и подкрепа хората са способни на много повече, отколкото си мислим. Това е ключовото послание на Карол Дюк в книгата „Mindset: The New Psychology of Success“.



Как да включим Growth Mindset във фирмената ни култура?

Правете разлика между продуктивност и растеж

Много компании базират фирмената си култура на представянето и продуктивността: кой прави най-много продажби, кой сключва договора за най-голямата сделка и т.н. Въпреки че е страшно да отбелязвате успехите във вашия бизнес, за да култивирате Growth Mindset, е важно и да възнаграждавате усилията, опита и иновациите. Така ще създадете среда, в която служителите се чувстват комфортно да предизвикват себе си, да изпробват нови идеи и да се учат от неуспехите.

Предизвикателства, провали, учене

В човешката природа е да се чувстваме неудобно в нова среда, с ново преживяване. Научете се да разпознавате това усещане на дискомфорт и да се стремите към него. Най-често предизвикателствата, които ви карат да се чувствате най-некомфортно, са и тези, които се оказват най-полезни. Ако никога не сте се проваляли в начинание, има вероятност никога да не сте опитвали. Неуспехът проправя пътя към успеха с възможности за растеж и учене. Когато вие или тези, които работят за вас, се провалите, признайте и наградете опита. За да култивирате Growth Mindset във вашата компания, трябва да създадете среда, в която служителите да не се страхуват от провал. Всяко ново нещо, което не знаете, предоставя нова възможност за учене и растеж.

Обратна връзка: слушайте и чувайте

Въпреки че всички обичаме да получаваме похвали и комплименти, най-ценната обратна връзка е тази, която насърчава подобрението, а не чувството

на одобрение. Бъдете непредубедени, когато чувате критика, и я използвайте ефективно. Ако отрицателната обратна връзка поставя на изпитание нервите ви, си дайте време, за да осмислите спокойно коментарите, преди да предприемете действия. Така може да сте сигурни, че ще отговорите от рационална гледна точка.

Празнувайте чуждите успехи

Да изпитвате чувство на ревност или разочарование, докато наблюдавате успеха на другите (особено когато сте изправени пред предизвикателства), е съвсем естествено. Тези чувства обаче не са никак здравословни. За да насърчите и да работите с Growth Mindset, трябва да се чувствате искрено щастливи за успехите и постиженията на другите. Growth Mindset търси подобрене във всички области – не само в собствените начинания. Позволете на успеха на другите да ви насърчи, като подходите към него с мисълта „Ако те могат да го направят, и аз мога“. да го направят, и аз мога“.

Изключете Fixed Mindset

Твърде млад, твърде стар, твърде неопитен или недостатъчно образован? Преценяването на някого по този начин за дадена работа е огромна грешка – допуска се, когато се работи с Fixed Mindset. Човек, когото смятате за „твърде-нещо-си“, за да върши работата правилно, може да има свежа гледна точка, необходима, за да върши работата по-добре. Осигурете на всички свои служители инструменти и ресурси за обучение, за да продължат да учат – така ще помогнете на бизнеса си. Fixed Mindset ограничава растежа на бизнеса и чрез традиция и/или строги политики и процедури.

Бъдете отворени, когато става въпрос за начина, по който правите бизнес. Само защото вашият метод се е доказал от години, не означава, че е единственият, най-бързо

развиващият се или най-добрият. Growth Mindset дава различна перспектива, подходи и резултати.



За авторите на материала



Йоана Йорданова има 15 години професионален опит в областта на продажби, маркетинг и ЧР консултиране, както в локални така и в международни компании.

Златина Кушкиева има 22 години професионален опит като мениджмънт консултант, локален и регионален мениджър човешки ресурси, и мениджър продажби в международни компании в България и региона Югоизточна Европа.

Заедно са управляващи съдружници в [HR Consulting Partners](#) – услуги в областта на ЧР стратегия, подобряване на ЧР процеси, програми за развитие, обучения, подбор, outplacement, изчисляване на заплати и ЧР администрация, и [U Matter Corporate Wellness](#) – разработване и реализиране на програми за благополучието на служителите.



Общото събрание на Европейската асоциация за управление на хора се проведе през септември

През септември се проведе Общото събрание на членовете на Европейската асоциация за управление на хора. Представител на БАУХ в заседанието беше Детелина Смилкова, председател на УС.

Освен анализ на изминалата година, заседанието на Общото събрание има за цел да очертае нови проекти и инициативи, да отвори простъранство за споделяне между асоциациите членове на ЕАРМ.

За следващата година ЕАРМ планира нови инициативи, с които да подпомогне диалогът между асоциациите членове и реализирането на съвместни проекти между тях.



На страницата на Европейската асоциация за управление на хора можете да намерите полезни ресурси—статии, проучвания, записи от уебинари.

Следете **ТУК**



20.10.2022 – уебинар на тема “Изграждане на ангажирани и упълномощени екипи”

На 20.10.2022 г. от 15.30 до 17.00 ч. ви очакваме онлайн на виртуален семинар на тема “Изграждане на ангажирани и упълномощени екипи”.

Наличието на способен и мотивиран екип предопределя постигането на добри и удовлетворителни резултати във всяка компания.

Ангажираният екип работи усърдно, загрижен е за целите на организацията, разбира ги и влага усилия за постигането им; членовете му са наясно с отговорностите си; постиженията на екипа са признати, а изграденият в него климат е на откритост и искреност.

Упълномощеният екип е този, който се справя с проблемите и взема самостоятелни решения; който поема инициатива за невъзложени задачи и проблеми.

Комуникацията между членовете на такъв екип е добра, всички теглят в една и съща посока и се чувстват комфортно. В този семинар ще говорим за това как да изградим такива екипи в организациите си, като ще използваме техниката мастърмайд. Тя позволява участниците в сесията да обединяват опит и знания и да насочват усилията си към разрешаването на определен стратегически проблем или казус. В своя класически труд



“Мисли и Забогатявай”, Наполеон Хил излага идеята за Колективния Ум, според която една група от едномислещи хора, ориентирани към постиженията, могат съществено да допринесат за успеха на всеки член на групата. Водещ на семинара ще бъде **Весела Мангейна**. Тя



е сертифициран Life, Executive & Business Coach с фокус върху разгръщане на личностния и професионален потенциал

на своите клиенти. Весела е и сертифициран НЛП Практик и НЛП Мастър и основател на Voice of Mind Coaching Ltd. През март 2022 г. се присъединява към Алфа Груп Интернешънъл и става Регионален директор на една от Алфа Групите в България.

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 **ТУК** до 19 октомври 2022 г.

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

25 октомври – уебинар на тема “Как да насърчим служителите да четат, да се самообучават и да бъдат по-фокусирани върху личностното си развитие”

Какво предстои?...

На 25 октомври, от 13 ч., ще се състои поредната за тази година среща в Wellness Masters Lab. – Лаборатория за създаване на благополучие. Тя ще бъде посветена на темата как да насърчим служителите да четат, да се самообучават и да бъдат по-фокусирани върху личностното си развитие.

Очаква ви едно интересно събитие, в което ще получите доза вдъхновение от първото мобилно приложение за аудиорезюмета на книги в България – „Бързи Книги“.

В теоретичната част (10 мин.) от заниманието ще разберете:

- Кои са ползите от слушането на аудиорезюмета
- Средство за обогатяване на знанията в

професионален и в личен план

- Как да мотивираме служителите си да учат и да се развиват

В практическата част ще разгледаме приложението “Бързи Книги” – различните категории, функционалности и ползи от него.

В дискуссионната част всеки ще има възможност да зададе своите въпроси.

Водещ ще бъде Христомир Христов, който е млад предприемач и бизнес лидер. Христомир е от Варна, лектор е във Варненския Свободен Университет „Черноризец Храбър“, където преподава във факултета по икономика. Той има богат опит в стартъп бизнесите и е съосновател на неправителствената организация „Smart Varna“, която подпомага бизнесът в града. Христомир е изпълнителен



директор в „Бързи Книги“. Има опит в ресторантьорството, където развива успешна линия за производство на сладолед. Създател е и на споделено пространство във Варна, където работят стартиращи компании.

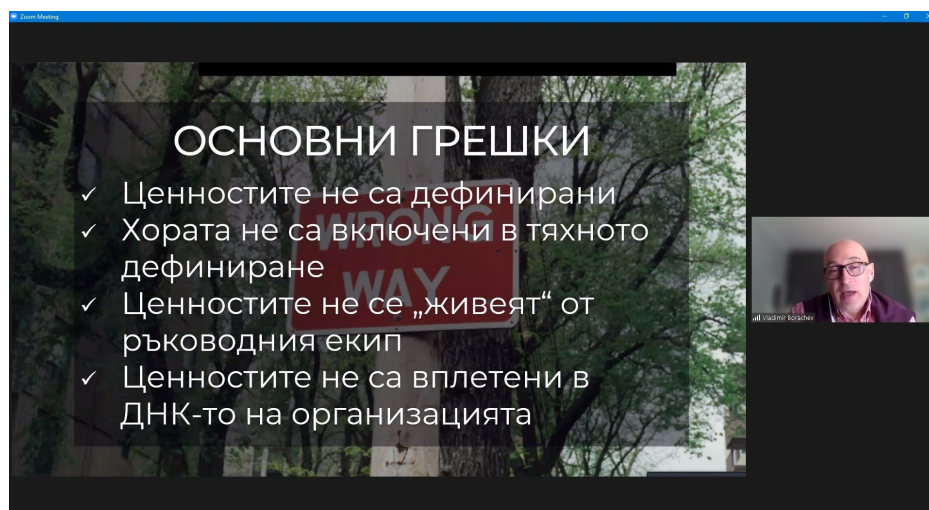
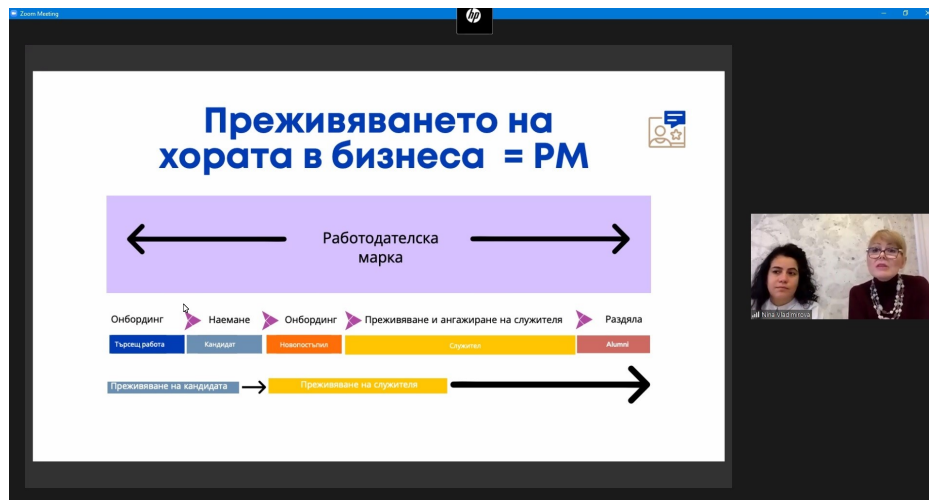
Достъпът е отворен без такса за членове на БАУХ, като е необходима задължителна регистрация, която можете да направите [ТУК](#) до 24 октомври.

Проведе се среща на клуб „Работодателска марка“ към БАУХ

На 04.10.2022 г. се състоя четвърта среща на клуб „Работодателска марка“ към БАУХ.

Темата на събитието беше **“Ловци или фермери? Защо и как да привлечете лидерите към проектите за Работодателска марка?”**

Джеймс Елис е автор на една от най-забавните, полезни и практични книги за работодателски маркетинг – “Талантът избира теб” (“Talent chooses you”). Той сравнява специалистите по подбор с ловци, дебнещи плячка в гората. Задачата им е да разпознаят сигналните знаци, че някой ценен е наоколо и да го проследят. Да наводнят социалните мрежи на “жертвата” с положителни споменавания на компанията, покани за кафе или събития, статии за подобни хора в собствената си организация, помагайки на желания професионалист да изгради представа за работодателската марка, която да стимулира негово евентуално кандидатстване и наемане.



Нина Владимирова, модератор на срещата и координатор на клуба, даде мнение за това възможно ли е да култивираме “Лилава крава” в работодателския маркетинг, и кои са главните герои и тактики в историята на работодателската марка.



Владо Борачев, специален гост на срещата, даде своята перспектива каква е ролята на лидерите в създаване на центрирана около хората култура в организацията и кои са най-често срещаните заблуди и капани в това пътешествие.

Състоя се уебинар на тема „Командиране в рамките на предоставяне на услуги“

На 29.09.2022 г. се проведе виртуален семинар на тема „Командиране в рамките на предоставяне на услуги – специфики, предизвикателства, рискове и практически съвети“.

Събитието е част от поредица семинари, които БАУХ организира в партньорство с проект “Първи стъпки за професионално развитие” на Тръст за социална алтернатива.

Наши гости бяха експертите **Теодосия Кирилова**, съосновател на WorkisrOund, член на International Fiscal Association; **Петър Боюклиев**, национален експерт по дистрибуторско право за България на International Distribution Institute; **Танел Фелдман**, учредител на Immigration Law Associates.

В рамките на семинара бяха детайлно разгледани темите:

- Режими за командироване в чужбина
- Какви са типичните правни аспекти, които трябва да имаме предвид при командироване в рамките на предоставяне на услуги
- Основни предизвикателства при командироване по чл. 121А от КТ
- Какъв стандартен процес да следваме, за да избегнем правни рискове при командироване по чл. 121А от КТ (в рамките на предоставяне на услуги)

Командироване в чужбина - два различни режима (продължение)

	Чл. 121а от КТ Наредба за командироване в рамките на предоставяне на услуги	Чл. 121 от КТ Наредба за командироване и специализации в чужбина
Документирани	Допълнително споразумение с определено минимално съдържание, включително приложимите условия на труд	Командировъчна заповед (едностранно изменение на местото на работа)
Задължение за пътни	Предварително предоставяне на информация за условията на труд	За срок над 30 дни – писмено съгласие на работника/служителя.
Задължение за квартири	Да, ако е договорено	Да
Задължение за дневни	Не Възможно е да се дължи изравнително плащане	Да
Третирани пътни	Припадени за работодателя Необлагаеми за служителя	
Третирани квартири	Само ако са договорени Припадени за работодателя Необлагаеми за служителя	Припадени за работодателя Необлагаеми за служителя Не се облагат с осигурителни вноски
Третирани дневни/изравнително плащане	Припадени за работодателя Облагаеми за служителя	

Определяне на приложимите условия на труд

КАКВО?

До 12 месеца престой при командироване

- Размер на възнаграждение (основно възнаграждение и дължими допълнителни плащания за извънреден/нощен труд и др.)

NB! Изчисляване на възнаграждението – сравнение между компонентите на изплащаното в страната и дължимото в чуждата държава за срока на командироване.

- Условията за полагане на извънреден/нощен труд в чуждата държава
- Максимална продължителност на работно време и минимален размер на почивки, официални празници
- Минимален размер на платения годишен отпуск (фонд отпуски в някои държави)
- Безопасни условия на труд (предпазни очила, каски, защитни екрани, дрехи и др.)
- Условия за жилищно настаняване, когато се предоставя
- Пътни, дневни и квартирни за командировка в рамките на чуждата държава
- Антидискриминационни мерки

От 12 до 18 месеца – мотивирано искане за удължаване

- Какви са рисковете при неспазване на приложимите законови изисквания
- Какво е важно да знаем и за какво да внимаваме при командироване към трите най-големи приемници на командировани служители – Германия, Франция, Белгия.

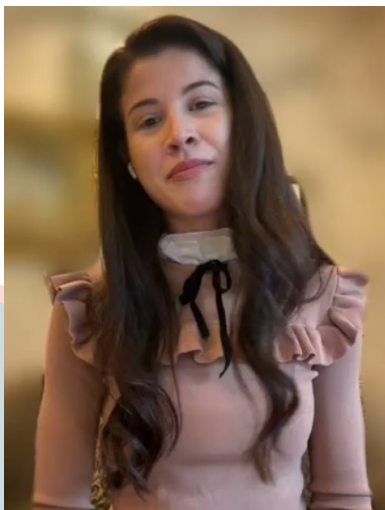
Семинарът се осъществи във съдействието на екипа на [WorkisrOund](#) – платформа, улесняваща постинга на служители в европейски страни.

Септември - как да поддържаме добра физическа форма и в офиса

Какво се случи в миналото издание?...

На 27 септември се състоя поредната среща в Wellness Masters Lab. – Лаборатория за създаване на благополучие, организирана от [Wellness Masters Hub](#) и БАУХ.

Тя беше проведена под мотото “**Можем да поддържаме добра физическа форма и в офиса!**”. Водещата—Гергана Симеонова, преподавател по класическа Хатха йога в студио „Хамелеон“ сподели добри практики за упражнения, които могат да се изпълняват по време на стационарна работа (на бюро, в офис или в кабинета у дома).



Основни послания:

Как да разберем кога да спрем и да се раздвижим и какви упражнения да правим

Експертите препоръчват на хората, които работят, седнали пред компютър, да се раздвижват често, дори на стола - движения с главата, раздвижване на врата, разтягане на раменете и гръбнака, повдигане на краката.

На всеки час е задължително да се става от стола и да се прави кратка разходка.

Последствия от липса на движение и дълго време, прекарано в една и съща поза пред монитора

- Забавено кръвообращение, което води до недостатъчно снабдяване с кръв на мозъка и съответно пониска концентрация
- Неправилна стойка, болки в кръста, гърба, раменете и врата и гръбначни изкривявания
- Скваност в тялото

- Риск от наднормено тегло и сърдечни проблеми
- Хронична умора
- Главоболие
- Проблеми с краката - подуване, разширени вени, отоци
- Отслабване на зрението
- Затруднения с дишането
- Нарушения на съня

Какво да очакваме?

Проучвания сочат, че физическата активност по време на работа ще подобри професионалните Ви резултати с до 70%, отразявайки се положително на паметта, тонуса, концентрацията, устойчивостта на стрес. Повишават се нивата на енергия и продуктивността, подобрява се способността за взимане на решения, тялото се укрепва и се повишава чувството за удовлетвореност. Не на последно място, практикуването на физическа активност заедно с колегите спомага за сплотяване на колектива и подобряване на уменията за комуникация.

Среща на Клуба на сертифицираните HR професионалисти

През септември се проведе поредната среща на Клуба на сертифицираните HR професионалисти към БАУХ.

Домакин на срещата беше Наталия Тулуш, член на Клуба и ръководител отдел Човешки ресурси на GP Group. Тя разказа пред колегите как в компанията отглеждат своите бъдещи таланти още от студентската скамейка, какви са спецификите в работата с учебните заведения в сектора, в който GP Group оперира, как изграждат взаимодействиет между учебния процес и корпоративния свят така, че да бъде то полезно за всички участници в процеса. Темата породила дискусия, в която колегите споделиха своя опит, предизвикателствата, които преодоляват и задачите, които все още стоят пред тях.



Клубът на сертифицираните HR професионалисти обединява колегите, преминали успешно през Сертификационната програма на БАУХ.

Сертификационната програма по управление на човешките ресурси може да помогне на вас или на членове на вашия екип при проверка на вашите професионални компетенции и дългосрочното планиране на професионалното ви развитие.

Програмата е базирана на 10 професионални стандарта с индикатори към всеки от тях.

Повече информация можете да намерите [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