

1	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Количествено изследване влиянието на мотивационните фактори върху работата на персонала в организацията</p>
	<p>Резюме: Във времена, в които целият свят е изправен пред няколко глобални кризи, е доста важно да се открият мотивационни фактори и в каква степен те влияят върху отделната личност. Целта на доклада бе да се създаде и апробира анкета, в която се включват наличните в литературата мотивационни фактори и да се опита да ги измери, използвайки основата на количествените методи в управлението. В доклада бяха разгледани въпросите за същността на количествените методи в управлението, както и различните мотивационни теории. За да се установи влиянието на мотивационните фактори върху хората, бе разработена и проведена анкета сред 70 човека, на различна възраст, с различно образование и фирмен статут, работещи в различни организации и от двата пола. Мотивационните фактори, които бяха включени в анкетата са 16: вътрешно удовлетворение, отговорност, възможност за развитие на личността, самата работа, служебно повишение, признание, постигане на нещо, статус, условия на работа, личен живот, сигурност на работното място, заплата, междуличностни отношения с подчинените, междуличностни отношения с контролиращия орган, технически надзор и политика и администриране в организацията. В заключение бе установено, че ако не се вземат предвид пол, възраст и образование на анкетиранияте, условията на работа са най-силният мотиватор на хората, а техническият надзор – най-слабият. За успеха на всяка една организация би било добре през определен период от време да прави оценка на мотивационните фактори на своя персонал. Това би й позволило в голяма степен да постигне отъждествяване между личните цели на персонала и тези на фирмата, което е водещ фактор за нейния успех.</p>
2	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Усъвършенстване на комуникационните умения като начин на намаляване на конфликтите в организацията</p>
	<p>Резюме: В днешния динамичен свят е от изключителна важност да успеем да намалим конфликтите, от една страна, за да постигнем по-голяма ефективност на личността и на организацията, а от друга – да се намали стреса, който е пагубен за всеки жив организъм. В управленската теория и практика има различни мнения относно мястото и ролята на конфликта в организациите. Несъмнено обаче всички автори се обединяват около тезата, че фирмената култура и уменията да комуникираме са това, което отличава хората и организациите, едни от други. Целта на доклада е да намери или отхвърли връзка между тези два проблема – комуникациите и управлението на конфликтите. В него чрез анкетно проучване бе изследвана зависимостта между комуникационните умения и уменията за управление на конфликти, или води ли придобиването на по-добри комуникационни умения до намаляване на конфликтите в организацията. За целите на проучването бе съставена анкета от 5 въпроса. Първите 4 се отнасяха за възрастта, образователната квалификация, пола и управленското ниво на изследваните лица в техните организации. Последният пети въпрос включваше комуникационните умения: умение за водене на преговори, постоянство, управление на времето, решаване на</p>

	<p>проблеми, ефективно общуване, организационни умения, работа в екип, проява на инициативност, лидерски качества, способност за управление на начинанието, гъвкавост, самопредлагане, създаване на контакти и справяне с несигурността. Участниците в проучването бяха помолени да оценят тези комуникационни умения и влиянието им върху тях с от 0 до 5. В доклада бяха обобщени резултати от проучването по-разширено. Важен извод за връзката между конфликта и умението да комуникираш, са резултатите, които са се получили за умението – решаване на проблеми, тъй като обикновено хората, все още, разглеждат конфликтът като вид проблем. Да могат да решават проблемите все още е по-важно за мъжете, отколкото за жените. Най-важно за хората с висше образование, на възраст между 30-50 години, на средно или висше управленско ниво, е да притежават това комуникационно умение, което е и напълно разбираемо. В заключение бих добавила, че анализирайки резултатите от таблицата и наблюдаваните очевидни разлики в някои показатели между жените и мъжете, другото е повлияно от индивидуалните преживявания и желанието за самоусъвършенстване на всеки един анкетиран. Има хора, които бяха оценили създаването на контакти и справянето с несигурността с 0, които попадаха в една и съща група с хора, оценили тези две умения с 5, например.</p>
3	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Влиянието на персонала върху управлението на обекти от ключово значение за националната сигурност</p>
	<p>Резюме: Неизвестен автор твърди, че не технологиите движат съвременната икономика, а хората, и не компютърните програми обезпечават разцвета и развитието на компаниите, а служителите – стига да имат здравословен микроклимат на работното място. Признаването на тази очевидна истина, позволява да се види, че днешната икономика отрежда съвсем нова роля на персонала в организациите. Компаниите е необходимо да създадат такъв работен климат, в който желанието да се споделят идеи да бъде нещо, което се случва по подразбиране. Целта на доклада бе да затвърди мнението, че персоналят е най-важният ресурс на съвременната организация. Бе описана ролята на персонала за новата икономика, а ролята му като обект със стратегическо значение за националната сигурност бе разгледана чрез анкетно проучване. Заключение е, че персоналят е онази част, която различава една организация от друга и затова е от ключово значение за нея, особено ако тя предлага дадена услуга за хората. Докато в предприятия, които предлагат дадена материална стока, името на фирмата зависи от качеството на предлагания продукт, при организации, предлагащи услуги, персоналят е тяхното лице. Това лице е особено важно за обектите, свързани с националната сигурност на дадена държава. Изследването, проведено в доклада, имаше за цел да анализира как персоналят в един такъв стратегически обект вижда ролята си и кое би го накарало да изглежда по-добре пред клиенти и общество. Резултатите от изследването показаха, че: Служителите в обектите от стратегическо</p>

	<p>значение за националната сигурност добре осъзнават важността на позицията, която заемат. Въпреки, че не би трябвало да има дискриминация, би било добре при работа, изискваща повече физическа сила, да се назначават повече мъже. Образованието като диплома не е от съществено значение при започване на работа в обект от национално значение за сигурността, но е препоръчително, както и задължителното провеждане на системни обучения, свързани със спецификата на извършваната работа. Тъй като стресът при работа на такива места е огромен, от съществено значение за служителите е те да бъдат оценени подобаващо, от една страна чрез увеличение на възнаграждението или възможност за професионално израстване, а от друга – чрез осигуряване на повече дни платен годишен отпуск и възможност за отмора в неформална среда по време на работа.</p>
4	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Промяната – предимство или недостатък пред съвременните организации</p>
	<p>Резюме: Според Хераклит „няма нищо постоянно, освен промяната“. Промяна е всяко изменение в поведението вътре или извън организацията. Промените в организациите са един доста актуален и сложен проблем в днешното динамично съществуване. Сложността идва от това, че промените засягат всичко във вътрешната и външната среда на организацията и обикновено водят до нови очаквания, претенции, изисквания, отнасящи се до цялостната ѝ дейност. За да оцелеят, хората трябва да се приспособят към обстоятелствата и събитията около тях. За да постигнат нещо повече от израстване и развитие, те трябва да направят големи изменения и да преодолеят предизвикателствата. За организациите е почти същото, ако не се приспособят към променените условия и не вземат други насоки, най-вероятно е да не успеят и да изчезнат. В 21-ви век да възприемаш иновациите и да се приспособиш към промените е равно на съществуване и оцеляване. За да оцелее една организация, тя трябва да бъде адаптивна. Затова промяната не само е един от най-важните процеси в нея, а е единствената възможност за нейното оцеляване. В доклада са разгледани аспектите на промяната, моделите на промяната, моделите за управление на промяната, подходи за реализацията ѝ, както и нейните етапи. Един цитат от Мечо Пух гласи: „- Защо ли нещата трябва да се променят? – прошепна Прасчо. – Така имат възможност да станат по-добри! – отвърна Мечо Пух.“ В заключение, ако нещата са в застой, хората няма да разберат дали нещо може да е по-добро. За щастие или не, светът около нас в 21-ви век се променя с много бързи темпове и дали промяната ще е предимство или недостатък за съвременните хора и организации, зависи единствено от самите тях и от мениджърите им (за фирмите). За да превърнем обаче промяната от недостатък в предимство, трябва добре да познаваме всички нейни аспекти, модели и етапи.</p>
5	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Усъвършенстване на фирмения мениджмънт чрез подобряване на бизнес комуникациите</p>

Резюме: В съвременното добре развито технологично и динамично променящо се общество, хората са основният ресурс за конкретното представяне на всяка една организация. Умението за комуникация е ключов фактор в изграждането на ефективен фирмен мениджмънт. Целта на доклада бе да установи връзката между фирмения мениджмънт и бизнес комуникациите, и да докаже, че промяната в едното, води до промяна в другото понятие. Знанието, как да се подобрят комуникациите, така че да доведат до усъвършенстване на фирмения мениджмънт, е основно за поддържане на конкурентно предимство на организацията пред другите фирми в бранша. В доклада бяха подробно изяснени понятията „фирмен мениджмънт“ и „бизнес комуникации“, и връзката между тях. За да се докаже правопрпорционалната връзка между двете понятия бе изготвена анкета от 5 ключови въпроса: „мислите ли, че имате участие във фирменото управление?“, „смятате ли, че комуникациите във Вашата организация са на добро ниво?“, „смятате ли, че всеки служител има принос в изграждането на ефективни бизнес комуникации?“, „според Вас вербалните или невербалните комуникации оказват по-голямо влияние върху изграждането на комуникационния стил на организацията?“ и „откривате ли правопрпорционална връзка между фирмения мениджмънт и бизнес комуникациите и ако да, защо?“. Анкетата бе проведена сред служителите на две организации. Едната, предприятие, занимаващо се с производството на електроника и електромеханични компоненти за автомобилната индустрия, а другото – малка фирма, занимаваща се с изготвяне и изпълнение на здравословен хранителен режим (малка кетъринг фирма, която освен с приготвянето на храните, се занимава и с изготвянето на менюта, съобразени с хранителните особености на всеки клиент). Изводите, които бяха направени в следствие на проведеното проучване са: 1. В големите и то чуждестранни фирми служителите не се чувстват пряко ангажирани с фирменото управление. Това може би е нормална, но в никакъв случай не е положителна реакция на хора, които искат да се развиват в тази организация и по-принцип. Напротив, за да се развива всяка една организация, всеки един от служителите ѝ трябва да живее с мисълта, че нещата зависят и от него.; 2. Тъй като хората в първата организация смятат, че нямат пряко участие във фирменото изграждане, това означава, чисто теоретично, че процесът на бизнес комуникация тук, не протича на нужното ниво. Във втората фирма, въпреки че повечето служители смятат, че имат отношение във фирменото управление, едва половината отдават това на добрата комуникация.; 3. Трябва да се отбележи, че независимо от отговорите на първия и втория въпрос, половината от анкетираните в първата фирма и 75% от тези във втората, считат, че ефективността на бизнес комуникациите зависи от тях.; 4. Нормално в една голяма организация трябва да се спазват повече правила. Те са част от вербалната комуникация, най-вече изразена писмено, и затова повечето анкетирани са отговорили, че именно тя оказва по-голямо влияние върху изграждането на комуникационния стил на организацията. В малката организация обаче и вербалната, и невербалната комуникация, имат еднаква роля, тъй като при

	<p>по-малък екип, езикът на тялото е по-лесно проследим.; 5. Отговорите на последния въпрос, дадоха основание на автора на доклада, да твърди, че съществува правопрпорционална връзка между фирмения мениджмънт и бизнес комуникациите, и че подобряването на бизнес комуникациите, би довело до усъвършенстване на управлението на фирмата и до изграждането на положителна търговска репутация.</p>
6	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Задържане на персонала - предизвикателство пред съвременния бизнес</p>
	<p>Резюме: Намирането и задържането на персонала е основен проблем пред съвременните фирми от една страна. От друга – голяма част от обществото в трудоспособна възраст е безработно или търси препитание извън границите на родината. Целта на доклада бе да се установи връзката между тези два проблема и начините за справяне с тях. Един от начините е правилната мотивация на човешките ресурси. За да се изследва мотивационния профил на хората, бе проведено проучване сред 100 човека. За тази цел, бе съставена анкета от 6 въпроса, на които участниците трябваше да маркират съответно „да“ (за съгласие) и „не“ (за несъгласие). Въпросите бяха така подбрани, че да обхващат най-важните моменти, свързани с мотивацията на персонала, като: възнаграждение, безопасност, комуникации, обществена ангажираност, работна среда, нужда от допълнителни квалификационни курсове. След обработка на резултатите бяха установени силните и слабите страни в управлението на човешките ресурси според персонала, а именно персоналят има задоволени потребности, свързани с мотивационните фактори за оставане в организацията. Незадоволена потребност се наблюдава при комуникацията и възнаграждението. Във връзка със задържането на персонала в организациите и мотивацията му за това, бяха предложени редица препоръки към ръководствата, като: нов подход при организация на снабдяването, внедряване на системата 5S на всички работни места и други. Поради липса на физическо време не бе проведено проучване за резултатите след евентуално въвеждане на предложените препоръки, което може да бъде обект на бъдещи разработки.</p>
7	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Кариерното развитие – ключов фактор за придобиване на висше образование</p>
	<p>Резюме: С настъпването на новото хилядолетие придобиването на професия и диплома за висше образование все повече започва да се случва не в началото на кариерата на хората, а в един по-късен етап. Целта на това изследване бе да проучи връзката между кариерното развитие и стремежа на хората да придобият диплома за висше образование, не веднага, след като завършат средното образование, а на един по-късен етап. Обект на изследването бяха студенти от 3-ти, 4-ти и 5-ти курс, задочно обучение, специалност „Индуриален мениджмънт“ в ХТМУ. Теоретично бяха разгледани въпросите, свързани със същността на кариерното развитие, етапите на кариерното развитие и професионално ориентиране, факторите, влияещи на кариерното развитие, мотивацията за кариерно развитие, теориите, свързани с</p>

	<p>развитието. Проведено бе анкетно проучване на 40 студенти. Въпросите в анкетата бяха 7 от тип „затворени“, които освен стандартните въпроси за пол, възраст и образование, бяха и от типа „работите ли в момента?“, „на какъв етап от кариерното си развитие сте?“, „какво Ви подтикна да запишете висше образование?“ и „смятате ли, че наличието на диплома за висше образование, би Ви помогнало да постигнете по-лесно поставените си професионални цели?“. Заключение бе, че във време на постоянни промени, не е възможно утвърждаването само на една теория за професионално развитие и отделянето на точна последователност от етапи, които човек следва в кариерното си израстване. Във всеки един момент от живота човек може да започне кариерното си развитие от начало под въздействието на вътрешни или външни подбуди. Стремещт на съвременните организации трябва да бъде насочен към убеждаване на служителите си в това, че натрупаните от тях знания и умения, несъмнено ще им дадат възможност за една по-добра реализация и израстване в професионалния им път. От своя страна личността би трябвало постоянно да се усъвършенства, за да може, ако се случи по някаква вътрешна или външна причина да загуби работата си, тя лесно да се адаптира към ситуацията и да намери нова. Развитието и усъвършенстването на така наречените „меки умения“ би довело до успех всяка личност, независимо от избраната професия. За сега обаче, настоящето изследване потвърждава тезата, че кариерното развитие е ключов фактор за придобиване на по-висока образователна степен, въпреки не добрата личностна обосновка на анкетираните.</p>
<p>8</p>	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Ролята на мениджъра и лидера при подпомагане на фирмената култура в контекста на управлението и развитието на човешките ресурси</p>
	<p>Резюме: През последните години все повече се твърди, че добрата фирмена култура печели преднина на фирмата пред конкурентите ѝ. Фирмената култура се изповядва от хората в организацията и затова <i>целта</i> на настоящия доклад е да разкрие връзката между управлението на лидера и мениджъра върху хората, използвайки елементите на фирмената култура. За постигането на тази цел бяха поставени следните задачи: разкриване същността на фирмената култура, описване на разликите между лидер и мениджър, и някои управленски стилове, разглеждане дейностите по управление на човешките ресурси и как фирмената култура се вписва в тях. В заключение на доклада, бе изведено, че лидерите и мениджърите могат да използват елементите на фирмената култура за всяка една дейност, свързана с управлението на хората в организацията. За тази цел те трябва да са запознати с понятието фирмена култура и да я разбират, но това при по-голямата част не е така, според статистически проучвания. Компаниите би трябвало да наблягат повече в избирането на такива мениджъри, които да приобщават екипите към изпълнението на дадена цел, или да откриват неформалните лидери в организациите и да ги мотивират чрез различни стимули да следват ценностите на фирмената ѝ култура и да накарат останалата част от персонала да прави същото, за да може фирмата да върви напред и да остане на</p>

	организационния пазар.
9	Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Качеството на продукцията и системите за човешки ресурси
	Резюме: В световната практика многократно е доказвана пълната взаимозависимост между човешкия фактор в съответната организация и нейните крайни бизнес резултати. Особено силно това се усеща в процесите, свързани с осигуряване на качеството. Интегрирано и интерпретирано през концепцията за доминиращото значение на потребителите при определяне качеството на продуктите и услугите, напълно актуално и реално звучи мотото „Без удовлетворени служители няма удовлетворени потребители.“ Същевременно, когато е пропусната възможността за пълно включване на персонала на организацията в процесите на усъвършенстване на нейните резултати е очевидно нарушение на принципите на Деминг. В резултат на това могат да се получат крайно нежелани ефекти на съпротива срещу промяната към по-добро, липса на убеденост и мотивация за необходимостта от осъществяване на тази промяна и други. Цикълът на Деминг показва пътят към подобрения. Той стои в основата на много от съвременните концепции в развитието на бизнеса. Деминг развива идеите на Шухарт, като дава по-общи названия на всеки от етапите и добавя още един етап за анализ на получената на втория етап информация. А етапите са: планиране, изпълнение, проверка, обучение и действие. В настоящия доклад бяха обяснени същността на качеството и видовете качество в системите за човешки ресурси. В заключение бе отбелязано, че е очевидно, че различните области на човешката система, осигуряваща качеството на доставяните продукти и услуги на организацията, както са дефинирани на различни поднива, така и са силно взаимосвързани. Въз основа на това бяха изведени следните по-съществени стратегически акценти: 1. Най-силен акцент върху изграждането и усъвършенстването на фирмената политика, бизнес процесите и т.н. има добре подобреният, обучен и трениран човешки фактор.; 2. За успешната реализация на човешкия фактор пред него трябва да са поставени адекватни принципи, подпомагащи развитието му.; 3. Да се осъществи и поддържа действаща обратна връзка между предлаганите принципи и резултатите от тяхното прилагане, като тя активно трябва да се охранва от всички нива на управлението и изпълнението.; 4. Да се организира постоянно обучение на ръководството в областта на развитието и прилагането на адекватни механизми за подобряване на човешките взаимоотношения във фирмата и оценяване на лидерите и уменията на хората.
10	Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Дигитализация и обучение на персонала
	Резюме: Постоянното обучение и тренинг на персонала в организацията са единствения начин за развитие на съвременните фирми, задържане на постигнатите резултати и тяхното непрестанно подобряване. „Учещата се организация“ е една от последните концепции за постоянно усъвършенстване на фирмите. Ученето през

	<p>целия живот, заедно с продължаващото обучение, имат ключово значение за постигане на общата цел на Европейския съюз, а именно да бъде „най-конкурентната и динамична, основана на познания, икономика в света, способна на устойчив икономически растеж с повече и по-добри работни места и по-голяма социална кохезия“. Организациите се учат освен от себе си, така и от по-добрите. Целта на настоящия доклад е да определи мястото на дигитализацията в обучението на човешки ресурси и влиянието ѝ върху тях. За постигане на тази цел бяха разгледани развитието на дигитализацията в обучението, въздействието на обучението върху цифровата трансформация и защо дигиталната трансформация трябва да започва с обучение на служителите. В заключение бе отбелязано, че без съмнение развитието на компютъризираното обучение играе все по-важна роля за повишаване на качеството на тренинг и обучение на служителите. Основание за това дават информационните технологии, които превърнаха компютъра от изчислително средство в адаптивен учител, както и развитието на мултимедийните технологии. Основните проблеми, които остават са адекватното моделиране на поведението на обучаваните, генериране на подходящ потребителски интерфейс и ефективното представяне и съвместно използване на експертните знания от различен характер (икономически, технико-икономически, технически и други), и не на последно място невъзможността машините да научат хората на т.нар. „меки“ умения, които все повече се търсят при набора и подбора на служители. Високите бизнес резултати на организациите се постигат най-вече с точните хора на необходимото място, в точно определения момент, но и обучени, можещи и знаещи какво се очаква от тях и как да го постигнат. Тази инвестиция в хората е най-благодатна и се връща многократно и бързо във фирмите. Новите технологии и техника са силно, но недостатъчно средство за постигане на успех. Човешкото творчество, тренирано и насочено в определени целеви области, е най-голямото богатство на организациите и на държавите, в по-глобален смисъл.</p>
<p>1</p>	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало</p>
<p>1</p>	<p>Релацията фирмена култура – човешки ресурси</p> <p>Резюме: Защо е важна културата във фирмата? Подпомага ли системно развитието на организациите и води ли до съществено подобряване на представянето, както на хората, така и на фирмата като цяло? Насърчава ли креативността? Спомага ли за създаването и съществуването на позитивен корпоративен дух, висока ангажираност и мотивация? Как влияе върху отношенията с клиенти, партньори, административни служби и прочее? Това са все въпроси, на които постоянно се търси отговор и компаниите се съобразяват с тях, като непрекъснато адаптират и актуализират своето вътрешно и външно представяне. Съвременните проучвания потвърждават, че около 80% от проблемите в една организация се дължат на недостатъчно добрата комуникация, независимо от вида на йерархичните структури в тях. От тук произлиза и силната взаимовръзка между наличието на адекватна фирмена култура</p>

и отговорите на всички въпроси, поставени по-горе. Хората имат своите нагласи, вярвания и убеждения, които оказват огромно влияние в ежедневните им взаимоотношения с другите. Всъщност този набор се формира в живия живот извън работната среда, но се привнасят в организацията и по същество се превръщат в модел на поведение и там (Detert & Edmondson, 2011). Логично е да се оцени тяхната значимост при съчетаването на профила на служителите и работниците с характеристиките на фирмената култура, за да се постигне максимална синергия и по-добро представяне. Наред с това те оказват влияние върху всички процеси вътре в организацията – от набирането на подходящите хора, през въвеждането в атмосферата и работните условия на организацията, през програмите за обучение, развитие, задържане и др. и се стигне дори до момента на „раздялата“. Фирмената култура се основава на доверието между хората в организацията. То се изгражда чрез ежедневните контакти, общуване, личен пример и като цяло не се заключава само в признаването на декларираните ценности, споделени в мисията на организацията. Доверие произхожда от същността на думата – До+Вяра. Именно от тук произтича и сложността на разработването, внедряването и поддържането на силна и вдъхновяваща култура и атмосфера. Ако липсва вярата, че всичко написано и разпространено е вярно, не е възможно да се постигне доверие вътре в организацията. Ако собствениците и мениджмънта декларират и говорят едно, а в работната среда с поведението си дават противоречиви знаци и не поддържат consistently държание и отношения, целият замисъл се проваля. По света има десетки хиляди организации и всяка от тях е развила и прилага своя уникална култура. Съществуват множество определения за нея. Най-елементарното схващане е за набор от норми, ценности и принципи, споделяни между хората в дадена организация (Needle, 2004). Те дават принципната рамка – облекло, поведение, общуване и йерархични отношения, обмен на информация и др. В изложеното дотук се забелязва непрекъснатата връзка между фирмената култура и хората в и извън организацията. Целта на настоящата монография е да разгледа релацията между фирмената култура и процесите, свързани с хората в организацията. За да бъде постигната тази цел, подробно са разгледани аспектите на фирмената култура и до каква степен тя участва в управлението на човешките ресурси. В заключение бе изложено, че: Темата за фирмената култура и човешките ресурси вълнува мен като автор на тази монография от повече от 15 години, когато избрах да уча „публична администрация“ за магистърската си степен. Последвалата ми работа в редица държавни и частни организации ме убеди колко е важно хората в организацията да са доволни от работата си, организацията да създава една добра среда за тях, която да ги кара да се развиват, да не робуват на стереотипи, да са съпричастни с работата ѝ, тъй като в противен случай се получава едно постоянно напускане на персонал, което демотивира и останалите служители, по различни причини, във фирмата. Цялостният поглед върху релацията фирмена култура – човешки ресурси бе труден и затова монографията не претендира за пълна изчерпателност, но на база на

проучванията, могат да се обобщят някои изводи. На първо място съществува непрекъснатата връзка между фирмената култура и хората в организацията. Като цяло жените са много по-отзивчиви, особено тези във възрастовата група между 31 и 40 години, при даване на мнение на различните теми. Тези от тях, участвали в изследването, което бе направено за установяване на връзката между двете понятия, работят по-скоро в държавни организации, а мъжете – в частни. В по-голяма част от българските организации съществува изградена фирмена култура, особено в държавните такива, с която персоналът е запознат. Повечето организации наблягат основно на фирмените ценности като комуникация, почтеност, искреност и порядко на иновациите, като те са ценни най-вече за частните фирми. Основният показател на фирмената култура в изследваните организации е „служители с дълъг стаж в организацията“, което е похвално в тази бързопроменяща се околна среда. Разпространените видове организационна култура в българските организации са „традиционалист“, „свободен дух“ и по-рядко „другар“. Фирмените измерители, които са важни за служителите са ценностите, името на фирмата, формата ѝ на управление и собственост, местонахождението (най-вече за жените), работното облекло и фирмените ритуали. За клиентите са важни фирмени измерители като името на фирмата, формата ѝ на управление и собственост, работното облекло и невербалната комуникация. Въпреки твърденията на хората в редица изследвания, че познават и разбират понятието „фирмена култура“, може да се твърди, че това все още не е така. Вербалната и невербалната комуникация са с много малък интерес за повечето от тях, а те са основни компоненти на всякакъв вид култура, без тях тя не може да съществува. Стилът на управление в организациите не може да се определи с точност от персонала им, но се разпределя основно между „висока загриженост за резултатите и ниска загриженост за хората“ и „прескачащи между управление на хора и управление на резултати, и обратно, мениджъри“, като за повече от половината анкетираните ситуацията е определяща за ефективността на ръководството. Начините на управление на човешките ресурси могат да се разглеждат като аспект от фирмената култура на организацията. Тя е определяща при набора и подбора на персонала, като повечето хора смятат, че различни методи и техники за въвеждане на новоприетите в организацията, биха ги накарали да останат в нея и да станат нейни „съюзници“. Обучението и различните начини на мотивация са други фактори, които влияят изключително върху представите на хората за фирмата, в която работят като „добра“ или „лоша“. Върху процеса на измерване на изпълнението все още се гледа с притеснение от повечето служители, но на него трябва да се наблегне във фирмената политика, така че той да дава ясна и обективна представа, както на хората за тяхното развитие, така и на фирмата – за нейното такова. И накрая, освобождаването на персонала е тема, в която фирмите не влагат особена важност, но това трябва да се промени, защото тези хора са реклама за фирмата и въпреки че съществува израз „няма лоша реклама“, те могат, както да

	„сринат имиджа на организацията“, така и „да вдигнат акциите ѝ“.
1	Име на доклад/книга/монография/учебно помагало
2	Знание, обучение, изпълнение
	<p>Резюме: Годишите, от започването на 21-ви век, се характеризират с непрекъснати промени във външната среда на хора и организации, които налагат и вътрешни такива в самите тях. Особено осезаеми са двете кризи - Световната икономическа криза от 2008 година и Световната здравна криза от 2020 година. Появата им накара много хора да се замислят за бъдещето си и ги принуди да търсят нови полета на изява, за да издържат себе си и семействата си. Наложиха се някои бизнеси да затворят, както поради липса на работа, така и поради липса на работна ръка. В такива моменти най-силно се усеща, както влиянието на демографската криза, така и възможността на хората да са адаптивни. Редица проучвания сочат, че прекомерно лесното и достъпно получаване на информация, води до намаляване на желанието на хората да търсят нови знания и умения по-задълбочени и до намаляване на възможността им да ги прилагат, както и да измислят нещо ново. Описаното дотук показва, че разграничаването на знанията, обучението на хората и проследяването на тяхното изпълнение, са въпроси, които, може би, никога няма да излязат от актуалност. Бързото развитие на новите технологии кара младото население в България да насочи вниманието си към придобиване на знания, които най-вече са свързани с тях, както и към придобиването на организационни и управленски знания. Също така значително намалява и делът на производствените предприятия. Това от една страна, води до значителен спад в икономиката на страната и до увеличаване на безработицата, а от друга до насочването на основна част от населението на България към големите градове. Всички тези фактори обуславят закриването на професионалните техникуми, които обучават кадри за производствените предприятия, както и закриването на тези специалности във висшите училища, които са непривлекателни. Под въздействието на демографския срив и намаляването на квалифицираните кадри за производствените предприятия, обучението на човешките ресурси в тях става все по-значимо, както за повишаване на конкурентоспособността, така и за задържането на персонала. Обучението на човешките ресурси може да бъде и един от ключовите фактори за израстване в кариерата на даден човек. Ето защо, предмет на изследване в дисертационния труд, по който бе създадена и настоящата книга, е процесът, свързан с усъвършенстване на обучението на персонала в предприятията. Целта на настоящата книга е да се акцентира върху определянето на потребностите от обучение на човешките ресурси; начините за извършване на това обучение, които са съобразени и с възможностите и очакванията на предприятието, с организационната и управленска структура, и с позицията на всеки работник или служител в нея. Обръща се внимание и на това, що е то знание, на неговите видове, на науката за знанието и как тя се развива в годините, на връзката му с обучението и последващото изпълнение на дейността. Разглеждайки всичко това са изведени и някои стъпки,</p>

през които е добре да премине всеки процес на организационно обучение, независимо от предмета на дейност на фирмата. Предложени са въпроси за анкети, с които могат да се изследват настроенятия на служители, мениджъри и клиенти, относно обучителния процес. Книгата по дисертационния труд на автора е опит той да стане достъпен на повече хора в един по-сбит вид. В заключение **обучението на персонала в организацията** е процес, включващ различни характеристики: от променя на знанията, уменията, навиците и нагласите за работа чрез допълване и доразвиване на съществуващите такива до удовлетворяване на организационните и индивидуални потребности. Обучението на човешките ресурси е изключително важно за успешната дейност и просперитета на всяка организация, тъй като хората са най-значимият капитал в нея. Целите на процеса на обучение на персонала варират от ориентирането на новите служители в организацията до подобряване на текущото изпълнение на служителите с оглед на предстоящи в бъдеще промени, както във вътрешната, така и във външната среда на организацията. Различните автори по обучение на персонала определят различен по брой и същност етапи на този процес. Те могат да бъдат компилирани в няколко основни етапа: определяне на нуждите от обучение, проектиране, организиране и провеждане на обучението и оценяване на ефективността от обучението. От една страна подготовката на персонала в организацията е подчинена на традиционните принципи на обучение, а от друга страна е необходимо да се акцентира върху принципите на професионално обучение и обучението в практически умения и навици. Тези принципи са взаимосвързани и в различни етапи от обучението е необходимо приложението им в една или друга степен на всички или част от тях. Съвкупността и приложението им в процеса на обучение на човешките ресурси се проявява като сложна и динамична система в организацията. Именно разглеждането на принципите на обучение на персонала като системен процес би допринесло за успешното планиране, проектиране и реализиране на програмите за управление, развитие и подготовка на човешките ресурси. Формите на обучение се определят от мястото и времето на провеждане на обучението, от състава на обучаваните, последователността на видовете дейност на обучаващите и способността на учителя да ги ръководи. Те биват самоподготовка, компютърно обучение и други. А методите за обучение обикновено се разделят на два вида: методи за обучение без откъсване от работа и методи на обучение с откъсване от работа. Оценяването на ефективността от обучението е една от най-важните части на този процес. По принцип то е последната му фаза, но за него би трябвало да се помисли още преди започването му. При оценяването на обучението трябва да се подберат подходящи критерии и подходи. Разбира се, ръководителите на организациите се стремят да изберат такова обучение, което да възвърне инвестициите им в него. Критериите за оценяване на ефективността на обучението могат да се обобщят на нива: реакции; придобити знания и умения; трудово поведение; организация и крайна цел. Световната практика е професионалната подготовка на човешките ресурси да се придобива,

	<p>както в образователната система, така и извън нея. В България все още практиката е професионалната квалификация на хората да се извършва основно в учебните заведения. С бързите промени, които настъпват в икономическата и технологичната обкръжаваща среда на организациите обаче, все повече български такива избират да инвестират в обучение и развитие на човешките си ресурси, тъй като това им носи по-голям шанс да постигнат стратегическите цели, които си поставят, в комбинация с това и да успяват постоянно да мотивират човешките си ресурси, от една страна да изпълняват поставените им задачи, а от друга това да им носи и личностно удовлетворение. Обучението на персонала е един от най-важните инструменти за развитие на организациите. Усъвършенстването на професионалните навици на сътрудниците способства за повишаване на ефективността и качеството на професионалната им дейност, по-доброто трудово представяне и по-високите резултати в работата. Обучението на персонала се възприема като инвестиция в кадрови ресурси и би трябвало да носи възвръщаемост и печалба на организацията. Ефективността от обучението се оценява в количествени показатели, но може да бъде оценено в дългосрочен план и в качествени такива (например, повишаване удовлетворението на персонала, на имиджа на организацията и т.н.). Във всички организации оценката на ефективността на обучението трябва да се осъществява с професионален инструментариум, от квалифицирани специалисти с помощта на точни количествени и качествени показатели. Поради установяване на важността на обучението на персонала, както за него, така и за предприятието, бяха изготвени стъпки относно планиране, организиране и провеждане на обучение, както и оценяване на неговото изпълнение, които биха били подходящи за прилагане във всяко едно предприятие.</p>
<p>1 3</p>	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало Учебно помагало по „Култура на бизнеса“</p>
	<p>Резюме: Комуникациите между хората са важни във всяко едно общество. В днешните динамични времена, в условия на световни пандемии, икономически и социални кризи, успеха и задържането на фирмите на пазара на труда, зависи изключително много от тяхната приспособимост към тези условия, а приспособимостта им зависи от фирмената им култура и индивидуалната такава на всеки един от служителите им. Идеята ми като автор на това помагало бе да представя по, надявам се, интересен начин възможността за провеждане на лекции и упражнения по „Култура на бизнеса“ в Химикотехнологичен и металургичен университет, катедра „Икономика и стопанско управление“. Лекционният курс е представен в 9 теми: Същност на фирмената култура, Измерители на фирмената култура, Ролята на фирмената култура при управление на стопанската организация, Същност и алгоритъм на комуникацията, Видове субекти в комуникацията, Делови преговори, Вербални комуникации, Невербална комуникация, Модели на делово поведение (межкултурни различия) при водене на бизнес преговори. След всяка една тема има тест, попълването на който ще даде възможност на студентите да</p>

	<p>проверят, дали са усвоили материала. След някои от темите, освен тест, има и разработени казуси, които могат да се обсъждат в практическите упражнения със студентите. Учебното помагало може да послужи и на студенти от други университети, както и на специалисти и специализанти от практиката, използващи различни форми на продължаващо обучение.</p>
<p>1 4</p>	<p>Име на доклад/книга/монография/учебно помагало ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА КУЛТУРАТА НА ФИРМАТА НА ТЕКУЧЕСТВОТО НА ПЕРСОНАЛА В ПРеработващата индустрия в България</p>
	<p>Резюме: Текучеството на персонала е процес, който показва стабилността на персонала. Това позволява да се съхраняват знания и технологии, култура на сътрудничество, за да се гарантира, че служителите работят на високо ниво на производителност. При анализа на индикатора трябва да се има предвид така наречения нормален поток, който е неизбежен. Той е различен за различните сектори и се определя от техните специфики. В предприятия с дълга история и утвърдена корпоративна култура (например държавни предприятия, изследователски институти) текучеството е ниско. Това не е толкова добре за компанията, тъй като липсват нови идеи, използват се остарели начини за работа и решаване на проблеми, което води до невъзможност за адаптиране към бързо променящата се среда. Ако обаче условията на труд във фирмата не са добри и възнаграждението е ниско, а служителите не напускат, това означава, че тези работници не са много успешни и остават, защото няма да могат да намерят работа другаде. Този извод трябва да се направи особено внимателно при оценката на персонала и на компанията като цяло. Съществуват и външни фактори (като настоящата криза), принуждаващи хората и компаниите да не предприемат действия за смяна на работа или персонал. Появата на производствената индустрия се определя от началото на технологичните и социално - икономическите трансформации в западните страни през 18-19 век. Този процес е известен като „Индустриалната революция“ в Англия. Производствената промишленост обхваща машиностроенето, строителството, електрониката, химическата, енергийната, текстилната, металургичната и други индустрии. Целта на статията е да се изследва текучеството на персонал в преработващата индустрия. Задачите, които се поставят и изпълняват във връзка с посочената цел са: Статистическо проучване на данни за броя на предприятията в преработващата индустрия в България; Статистическо проучване на структурата на населението в България; Статистическо проучване на работещото население, броя на заетите общо и в преработващата промишленост, средната месечна заплата в сектора (по-специално в металургията); Проучване на оборота в предприятие от металургичния сектор; Препоръки за задържане на персонала. Текучеството на персонала в организацията е сложен и разнообразен процес. Той е характерен за всички икономически дейности. Ако организациите отделят повече време и ресурси за изграждане на стабилна фирмена култура, това може значително да доведе до успешно управление на текучеството на персонала. В</p>

<p>изследваното предприятие няма особен проблем с текучеството, изразено като разлика между броя на напусналите и броя на новодошлите в него. Проблемът идва от факта, че обикновено в преработващата индустрия по-голямата част от персонала е на пенсионна възраст. Те имат трудова квалификация и опит за извършване на тази дейност, но понякога е трудно да се адаптират към новите знания и умения, изисквани от бързо променящият се свят. Културата на компанията помага за тази цел чрез изграждане на фирмени комуникации, ценности и ритуали, които ангажират служителите с всичките им дейности вътре и извън компанията.</p>
