



БИЗНЕС ФОРУМ
„ЕКСПЕРТИТЕ СЪВЕТВАТ: КАК ДА ПОСТИГНЕМ ПО-ВИСОКИ
СТАНДАРТИ В БИЗНЕСА С ЦЕЛ РАСТЕЖ?“

27.09.2018 г. Пловдив

ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ НА КОМПАНИЯТА



д-р Томчо Томов
Национален център за оценка на компетенциите

„На прага сме на нова ера – човешката, в която човешкият потенциал ще бъде катализатор на промените и решаващ фактор за конкурентоспособността.“

**Джефри А. Джорес, президент на ManpowerGroup,
Световния икономически форум в Давос, 2013 г.**



„Способността да се осмисли тази промяна ще определи, кои компании и хора ще са печеливши. Рецесията отвори очите на работодателите за истинската сила на човешкия потенциал. Те трябва да коригират нагласите си и политиките спрямо хората, с цел да привлекат, задържат и отключат този вътрешен потенциал. Организациите трябва да станат по-ловки в начина, по който привличат, обучават и развиват своите служители, като преосмислят практиките си в управлението на хора, за да са сигурни, че разполагат с най-добрата среда, която да стимулира креативността, иновативността, съпричастността, страстта и познанието.“

Международно проучване на
Обществото за управление на човешките ресурси
2016 г. (10 000 специалисти в областта)



- Управление на знанието в организацията
(*Knowledge management*)
- Задържане и мотивиране на способните хора
(*Talent management*)
- Управление на преживяванията на служителите
(*Employee Experience Management*)
- Управление на различията. Акцент на поколенческите различия.
Насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа.
(*Managing differences*)

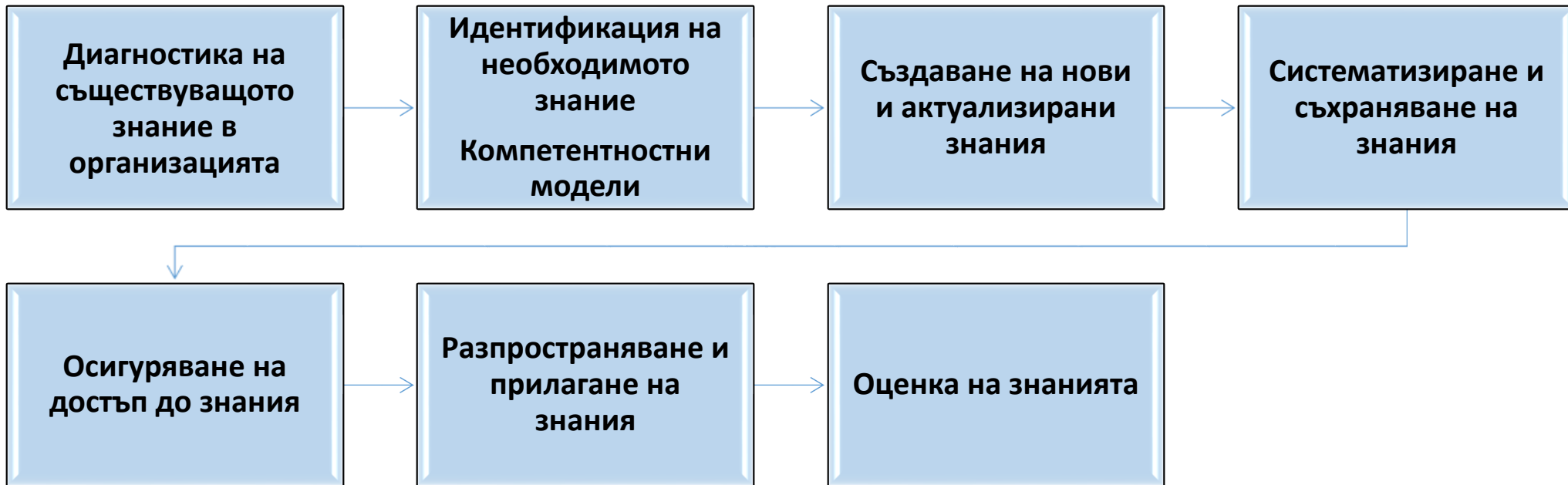
Процес на управление на знанието в организацията

В теорията и практиката са познати два основни подхода за управление на знанието в организацията:

Стратегия ориентирана към
технологиите

Стратегия ориентирана към
хората

Управлението на знанието в организацията включва следните взаимосвързани етапи:



Задържане и мотивиране на способните хора



“Можеш да купиш ръцете на един човек, но не можеш да купиш сърцето му. Там е неговият ентузиазъм, там е неговата лоялност“

Стивън Кови

Марката
„Работодател“

Набиране на
кадри

Психологически
договор

Ключови
длъжности и
ключови хора



Справедлива
оценка и
признание

Управление на
възнагражденията
и стимулите

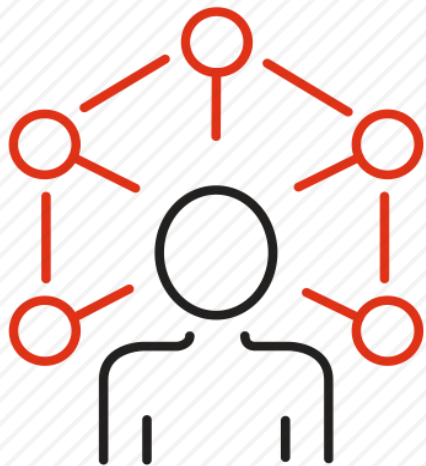
Корпоративна
отговорност

Управление на
стреса

Ще напусна, ако намеря...



Управление на преживяванията



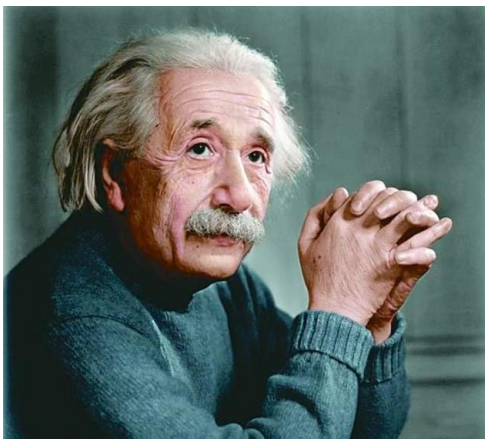
Човек не е машина, той има възприятия, емоции, ценности, очаквания, идеи, разбирания, нагласи, модели на мислене, потребности, интереси, его. **Мениджмънтът на преживяването се стреми да постигне такава промяна в работната среда, отношенията, технологиите и процесите, която да обогати живота на хората, да им предостави личен смисъл, предизвикателства, мотивация за усъвършенстване, добронамерена и насърчаваща атмосфера на работа.**

- Пренасочване на вниманието от организацията в центъра - ***company-centred*** към отделния работник и служител в центъра - ***employee centred***
- Разбиране гледната точка на работниците и служителите (**организационни проучвания**)
- Определяне на факторите формиращи преживявания – работна среда, работа, взаимоотношения (организационни проучвания)
- Въздействие върху ключовите фактори, формиращи преживяване (програми)
- Лично отношение и внимание (преход от началник към лидер)
- Обратна връзка (вътрешни комуникации)
- Прозрачност и справедливост (политики)

Управление на поколенческите различия

- Демографска криза и застаряване на работната сила
- Конфликт между поколенията на работното място
- Оптимизиране на възможностите за професионално усъвършенстване и работа на всички възрасти
- Използване на силните страни и обективната ситуация на всички поколения, подобряване на взаимното разбирателство и подкрепа на сътрудничеството и солидарността между поколенията на работното място
- Трансфер на знания и умения между поколенията





Не можем да решим проблемите, като използваме същия начин на мислене, който сме използвали, когато сме ги създавали.

Алберт Айнщайн

Благодаря за вниманието!

Tomcho Tomov, PhD
Manager
National Competence Assessment Centre
Bulgarian Industrial Association
Tel: +359 2 932 0946; GSM: 0898 843429
e-mail: ttomov@competencemap.bg
www.competencemap.bg