

ПРЕДГОВОР

Настоящият учебник е разработен в съответствие с учебната програма по дисциплината „Управление на човешките ресурси“. Предназначен е за студентите в бакалавърска степен на обучение от специалностите в Бизнес факултета на УНСС, изучаващи дисциплината в шести семестър на третата година от тяхното обучение.

Обект на дисциплината са човешките ресурси, респ. служителите¹, от всички категории (ръководен състав; специалисти; работници) в бизнес организациите.²

Предмет на дисциплината е управлението на човешките ресурси в бизнес организациите като важна част от цялостното управление на организациите, насочена към взаимоотношенията, взаимодействието и въздействието върху служителите и постигане в единство на организационните цели, целите и интересите на всеки служител в организацията.

В учебника формулираният предмет на учебната дисциплина се разширява, обогатява и конкретизира на основата на научното богатство в областта на управлението на човешките ресурси.

Науката за управление на човешките ресурси бележи началото си преди повече от един век. Нейното плодотворно развитие преминава през различни периоди и се отличава с множество подходи, концепции, теории и методически инструментариум, насочени към хората в организациите и тяхното управление.

Икономиките и бизнес организациите навлизат в XXI век в условия на сложни предизвикателства. Те трябва да се посрещат на всяко равнище (държава, институции, бизнес организации) от хора, обединени в общности и притежаващи професионален потенциал за успешни решения, действия и резултати.

В днешните условия на функциониране на организациите непрекъснато намира потвърждение водещото място и роля на техните човешки ресурси. Спазването на научни изисквания на управлението на човешките ресурси дава доказателства, че човешките ресурси могат да бъдат носители на устойчиво конкурентно предимство на организациите. Разработените и предлагани на бизнес практиката концептуални подходи, политики, механизми и инструментариум при правилно използване последователно осигуряват конкурентно предимство на организациите, ползи за самите организации и заетите в тях.

¹ Терминът „служители“ обхваща цялостно заетите лица в трудовоправни отношения с бизнес организацията.

² В учебника стопанските субекти – големи, средни и малки, от всички сектори на бизнес практиката се разглеждат като бизнес организации, а понякога се ползват и термините „предприятия“ и „фирми“.

Сред богато разнообразие от научна гледна точка и актуални за съвременните условия теми на управлението на човешките ресурси специално място в учебника заемат следните направления:

- Синтезираните основни научни подходи и теории в управлението на човешките ресурси, както и базови модели в управлението на човешките ресурси.
- Системите за управление на човешките ресурси в бизнес организациите – в т.ч. научните постановки, подходи и механизми при тяхното изграждане (респ. проектиране), или усъвършенстване.
- Екипността и екипите в бизнес организациите – в т.ч. изискванията, принципите и подходите на екипността и достигането до формиране на реални, дееспособни и резултатно функциониращи екипи.
- Мотивационното направление – в т.ч. мотивационната политика и механизми за мотивиране на човешките ресурси в бизнес организациите на основата на творческо използване на мотивационни теории, концепции и модели.
- Лидерството на човешкия фактор в бизнес организациите – в т.ч. политиката и механизмите за простор пред лидерството в неговите човешки измерения и последователно утвърждаване и развитие на ръководители – лидери в управленската йерархия на бизнес организациите.

Дори бегъл начален „поглед“ върху посочените ключови направления на управлението на човешките ресурси дава основание да се подчертаят тяхното важно от научна гледна точка място и голямата им практическа значимост и полезност за бизнес практиката и по-специално за българските бизнес организации.

Независимо от първоначалното открояване (и разграничаване) на актуални направления на управлението на човешките ресурси като ключови, те се намират в органично единство. В учебника съдържателно се навлиза във всяко от тях, като не се подценява необходимата и постижима симбиоза между тях. Това е базова постановка, въведена в предговора, която намира израз в отчитането на взаимните връзки и влияние между актуалните направления на управлението на човешките ресурси в съдържанието на учебника. Нещо повече – тези взаимни връзки и влияние, тяхното познаване и съобразяване в практиката по управление на човешките ресурси в бизнес организациите е в основата на модерното управление на човешките ресурси с произтичащи от него положителни ефекти върху организационните, екипните и индивидуалните цели и интереси на човешките ресурси в организациите.

Специално може да се отбележи, че научното богатство в управлението на човешките ресурси има широко разпространение и приложение в организациите на развитите икономики в Европа и в света. В същото време в българските бизнес организации и в системите за управление на човешките ресурси, в единство с успешно изградени и функциониращи екипи, мотивационни механизми и

простор пред лидерството на човешкия фактор, са налице преобладаващо подценяване и недостатъчно прилагане.

Изграждането и функционирането на системи за управление на човешките ресурси в единство с подходи, политики и механизми в другите ключови направления на управлението на човешките ресурси в нашите бизнес организации е предизвикателна задача пред техния мениджмънт. Това, което поражда у авторите оптимизъм за поемане от мениджмънта на предизвикателството и успешно справяне с него, се съдържа в следните три направления:

- Нараства утвърждаването на възгледи, разбиране и убеденост сред мениджмънта на българските бизнес организации за необходима и значима промяна в управлението на заетите в тях служители. Макар и постепенно, „кухата фраза за ниското качество на човешките ресурси на организациите“ отстъпва място на осъзната отговорност на мениджмънта за непрекъснатото повишаване на недостатъчното качество чрез използване на научното богатство на управлението на човешките ресурси.
- В бизнес организациите навлезе и навлиза ново поколение служители от всички категории – ръководен състав; специалисти; работници. Без да преувеличаваме тяхната информираност; нарастващата им обща, икономическа и фирмена култура; промените в ценностите и очакванията им в трудовата реализация и т.н., може да се твърди следното: новото поколение служители не може да бъде успешно и резултатно управлявано чрез подходи, политики и механизми, характерни за първата половина на XX век. То не „само знае повече от тогавашните служители“, но и иска да получава доказателства за адекватно признание в труда, за справедлива защита на неговите интереси и подкрепа за реализиране на цели в професионалното му развитие.
- Очакванията на служителите могат да бъдат потвърдени от собственици и от мениджмънта на бизнес организации, които са „отворени“ към внедряване на научните постижения и новости, насочени към повишаване и пълноценно използване на потенциала на човешките ресурси.

Учебникът предлага на студентите необходим понятиен апарат, основополагащи научни постановки и подходи, политики и механизми в съвременното управление на човешките ресурси в бизнес организациите. Съдържанието на учебника може да се характеризира като симбиоза между научните постижения в управлението на човешките ресурси, от една страна, и насоченост към прагматично, практическо тяхно използване в бизнес организациите, от друга. Научното осмисляне на разглежданата проблематика не ограничава нейното творческо използване, което отчита специфични особености, характерни за отделните бизнес организации и техните човешки ресурси.

Включените глави дават основание да се направи следното обобщение: съдържанието на отделните глави, а оттук и на целия учебник, е ориентирано към разкриване от научна гледна точка на модерното управление на човешките ре-

сурси – управление, което, ако бъде успешно прилагано в практиката на бизнес организациите, води до утвърждаване в тях на човешкия капитал. В този смисъл една от водещите тези сред фокусите на учебника е, че служителите в бизнес организацията, които са реални носители на човешки капитал, „носят“ конкурентно предимство. Тенденцията към нарастване на относителния дял на носителите на човешки капитал в бизнес организациите е в основата на постигането на трайно и устойчиво конкурентно предимство с изключително значим принос към конкурентоспособността на организацията.

Учебникът и лекционният курс по управление на човешките ресурси и индивидуалната работа със студентите осигуряват достатъчни знания, прерастването им в познания, както и формиране на определени умения в област, която има особена полезност за самите студенти и за тяхната предстояща професионална реализация. Независимо къде точно ще се реализират професионално обучаваните студенти, какви конкретни длъжности ще заемат и по какъв начин ще израстват в бизнес организациите, познанията относно това как се управляват (вкл. как трябва да се управляват) хората, не само са полезни за тях, а могат да допринесат за промени в реалното управление на човешките ресурси, насочени към подобрения и усъвършенстване.

Отделните части на книгата са написани, както следва:

проф. д.ик.н. Йосиф Илиев – предговор и глави 1, 5, 7, 9, 10, 11, 12

гл. ас. д-р Калоян Димитров – глави 2, 3, 4, 6, 8 и 13