

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ “СВЕТИ КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”

Философски Факултет

Катедра „Социология”

---

ОПТИМИЗИРАНЕ НА ВЪВЕЖДАЩА ОБУЧИТЕЛНА ПРОГРАМА  
ЗА НОВОПОСТЪПИЛИ СЛУЖИТЕЛИ В БЪЛГАРСКИ КЛОН НА  
МУЛТИНАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ.

РЕЗЮМЕ

Дипломант:

Мартина Ботева Видолова

Специалност: Трудови пазари и управление на човешките ресурси

Фак. № 62218

Научен ръководител:

(Проф. дпсн. Ирина Зиновиева )

В настоящата работа се разглежда значимостта на въвеждащите програми за новопостъпили служители, както и процесите при цялостното управление на човешките ресурси в български клон на международна организация. Разгледани са различни теории, свързани с управлението на човешките ресурси с цел да бъдат извлечени максимални изводи за актуалната тема. Като добри практики и възможност за подобрене е разгледана конкретна компания с офис в България и международна мрежа от офиси, за която е подготвено и проведено емпирично изследване. Изготвен е анализ на проучените резултати и са подадени препоръки за подобряване на въвеждащите процеси в организацията при новопостъпили служители. Чрез сведената информация не се предоставят готови решения за проблемите, които поставят процесите на управление, а се дават насоки за правилно и ефективно управление на процеса по въвеждане на нови служители.

### **Структура и обем на дипломната работа**

Етапите на писмената разработка са: увод или въвеждане в тематиката; теоретична част, разделена на глави според водещите ключови думи при дефинирането на проблематиката, която е изградена върху наблюдения и заключения на водещи български и световни автори; емпирична част, която условно е разделена на две – изследване на факти и извеждане на препоръки за оптимизиране, основаващи се на авторски изводи. Цялостната работа влиза в рамките на областта управление на човешките ресурси, независимо че се съвместяват познания по психология, фирмено управление, мениджмънт и комуникации. Използваната и цитирана литература предлага различни гледни точки и позволява интерпретирането на отделни теории и модели, като по този начин изследването не се ограничава единствено в рамките на конкретния разглеждан субект, а очертава рамките, които могат да се считат за основа за изграждане на цялостна фирмена стратегия за въвеждане на новопостъпили служители в организацията.

### **Актуалност на изследването**

Първият работен ден е от изключително значение за връзката на служителя с новата компания. Постъпването на работа е свързано с очаквания за ново начало и ако работодателят не успее да оправдае поне част от тях, мотивацията на новоназначения спада прогресивно. Компаниите, които имат стриктни процеси и политики за управление на персонала, обръщат специално внимание на посрещането на новите служители. В много компании у нас и по света тази необходимост от внимание към новите служители още не е напълно осъзната. Въвеждането е част от ориентацията на служителя. То започва още от първия контакт с потенциалния нов служител по време на интервюто за работа, като се провокира ангажираност и интерес от страна на кандидата още преди той да се е присъединил към организацията. По-късно процесът бива поддържан и доразвиван от програмата за ориентиране и входящи обучения.

Служителят трябва да разбере възможно най-много за организацията още в самото начало при назначаването си, структурата на работа, за корпоративната култура, за очакванията към него. Балансът между обещанията по време на процеса по подбор и реалната работа е от високо значение за успеха на въвеждащите програми. Ориентацията, въвеждането в организацията е стъпка, при която новопостъпилите се запознават по-детайлно с организацията и отговорностите си.

Темата е актуална, тъй като управлението на човешките ресурси включва все повече процеси и практики, които могат да подобрят цялостната организация и процес на работа в компаниите, както и ангажираността на служителите и подходът за дългосрочно сътрудничество в организацията. При успешна и добре структурирана въвеждаща програма, служителят има много по-висока мотивация и желание за

навлизане в организацията и адаптиране към вътрешните ценности на компанията и прилагането им в работата си.

Компанията, чиито добри практики разглежда настоящата работа целят при успешен анализ на получените резултати да се даде предложение за оптимизиране на програмата за въвеждане на нови служители.

### **Цели и задачи на изследването**

Конкретна цел на дипломната работа е да разгледа и анализира програмата за въвеждане на новопостъпили служители в български клон на международна организация.

За постигане на горепосочените цели са положени следните задачи в магистърската теза: провеждане на качествено изследване, реализирано по метода на фокус-групите интервюта с участници и модератор; провеждане на количествено изследване, реализирано по метода на анкета сред служители на организацията, изследвана в настоящата разработка; анализ на получените резултати от количествените и качествените изследвания на база на поставени критерии за оценка.; контент анализ на съдържанието от интервютата на фокус групите; сравнителен анализ на количественото изследване, направено преди и след промените в обслужващата програма за въвеждане на нови служители в посочената организация.

Изследванията и цялостната емпирична част от дипломната работа имат за цел да открият дали съществуващата вътрешна програма за въвеждане на нови служители е ефективна и дали информацията, доставяна чрез различни обучителни канали е достатъчна за служителите, както и какви са възможностите за подобрене при въвеждането на нови обучителни модули в програмата.

### **Методология на изследването**

Изследването преминава през няколко етапа. Първо се използват фокус групи за анализ на мнението и обратната връзка от ръководители и служители в организацията. След това се попълват анкетни карти с въпроси към служителите за мнението за настоящата програма за въвеждане на нови служители. На основа на анализа на събраните по този начин мнения се изработва нова оптимизирана програма за въвеждане. Тя се изпълнява и след това се търси отново мнението на служителите, които са преминали през нея като се използва отново същата анкета. Прави се сравнение между двата варианта на програмата с цел да се установи дали е постигнато търсеното оптимизиране.

На основата на сравнителния анализ се правят предложения за ново подобряване на ефективността на съществуващите обучителни материали за въвеждане в организацията и предложения за въвеждането на нови модули в програмата. Провеждането на официално проучване се очаква да помогне за ясното установяване на добрите и лоши практики в организацията. Могат да бъдат изведени и препоръки за подобряване на вътрешните процеси при въвеждане на персонала.

Чрез изследването, което дипломната разработка прави, може да се открие потвърждение на теоретичната постановка, че чрез добро въвеждане на новопостъпилите служители в организацията, се повишава ангажираността, удовлетворението от работата, намалява се цикъла от време за учене, както и нивата на текучество в организацията.