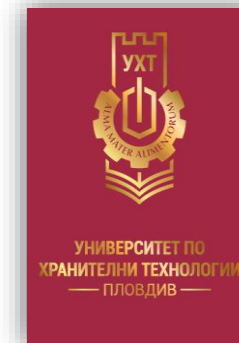




СЪЮЗ ПО ХРАНИТЕЛНА ПРОМИШЛЕНОСТ  
ФЕДЕРАЦИЯ НА НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИТЕ СЪЮЗИ  
в БЪЛГАРИЯ  
УНИВЕРСИТЕТ ПО ХРАНИТЕЛНИ ТЕХНОЛОГИИ



Еволюция в теорията и практиката за  
управление на човешките ресурси

Цветелина Мантарова

# Методология на изследването

## 10 ключови категории, определящи мотивацията



## Организация на проучването

- Анонимна онлайн анкетна карта, съдържаща 36 затворени въпроса, свързани с 10-те мотивационни категории;
- 6 допълнителни въпроса с отворен отговор, включени в проучването с цел да уловят качествена обратна информация;
- Участието в проучването за нивото на мотивация на персонала е абсолютно доброволно;
- Анализът на анкетното проучване е извършен на база на платформа за изкуствен интелект – Artificial Intelligence for Human Resources.

# Анализ на резултатите

## Силни страни:

- Яснота в задълженията
- Безопасност
- Цел
- Отговорност

## Възможности за подобрене:

- Възнаграждение
- Поемане на рискове
- Кариера
- Култура

# Стратегия за повишаване на мотивацията

## Възнаграждения:

- Преглед и актуализация на системата за възнаграждение и стимулиране в посока на оценка индивидуалния и екипния принос;
- Разработване на бонусна система на възнаграждение, обвързана с постигнатите резултати;
- Обвързване на оценката за годишно оценяване на трудовото представяне с годишното увеличение на възнагражденията.

## Поемане на рискове:

- Организиране на обучения, свързани с развитие на компетенции за автономност в работата, анализиране на ситуацията и възможните решения;
- Изграждане на стратегическа рамка за разработване на процеса за вземане на решения;
- Насърчаване на служителите от преките ръководители да вземат решения, свързани с работата им;
- Включване на служителите от различни организационни нива в проекти за подобрения на работния процес.

# Стратегия за повишаване на мотивацията

## Кариера:

- Разработване на личностни планове за развитие на служителите;
- Анализирание на потенциала за кариерно израстване на служителите;
- Разработване на матрица на компетенциите на служителите;
- Тестове за професионално ориентиране;
- Организиране на „Ден на кариерата“;
- Насърчаване повишаването на компетенциите на служителите;
- Стипендия за служителите-студенти във ВУЗ.

## Култура:

- Разработване на онлайн платформа за споделяне на информация;
- Информационни срещи и уъркшопове, на които Ръководството да споделя и представя мисията, визията и стратегията на предприятието;
- Проект „Говорители на отдели“ – посланици на фирмената култура и ценности;
- Изграждане на култура за даване на обратна връзка;
- Имплементиране на въвеждащо обучение за новоназначени кадри.

БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО