

RISKS TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Simeon Nikolov

Sofia University „St. Kliment Ohridski“, Bulgaria, simeon.nikolov@gmail.com

Abstract: In this article, an attempt will be made to outline the main risks in human resource management. For this purpose, an analysis is made and the possibilities for assessing the effectiveness of human resources management are considered. The presented information will be used to assess and measure the lost benefits and gaps in human resource management in different regions. A review of the contribution of human resources to the achievement of regional economic growth will be made, taking into account the problems of employment and unemployment in the regions of the country as a result of the COVID-19 pandemic. By increasing the efficiency of human resources management, it will be possible to increase employment and reduce unemployment, as well as to achieve regional economic growth. A significant point in the study is placed on the development of smart cities and the increase of micro-links between the individual and the business entity on the labor market.

Keywords: human resources management, risks to human resources management, smart cities, demographic risks in human resources management

РИСКОВЕ ПРЕД УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Симеон Николов

Софийски университет „Св. Климент Охридски“, България, simeon.nikolov@gmail.com

Абстракт: В настоящата статия ще бъде направен опит да се очертаят основните рискове при управлението на човешките ресурси. Като за целта се направи анализ и се разгледат възможностите за оценка на ефективността при управлението на човешките ресурси. Представената информация ще послужи за осъществяването на оценка и измерването на пропуснатите ползи и допуснатите пропуски при управлението на човешките ресурси в различните региони. Ще бъде направен преглед на приноса на човешкия ресурси за постигането на регионален икономически растеж, като за целта се отчетат проблемите със заетостта и безработицата в регионите на страната в резултат на пандемията COVID-19. Чрез нарастването на ефективността на управлението на човешките ресурси ще може да се повиши заетостта и респективно да се намали безработицата, както и да се постигне регионален икономически растеж. Съществен момент в изследването е поставен върху развитието на интелигентни градове и повишаването на микро връзките между индивида и стопанския субект на пазара на труда.

Ключови думи: управление на човешките ресурси, рискове пред управлението на човешките ресурси, интелигентни градове, демографски рискове при управлението на човешките ресурси

Област: Хуманитарни науки

1. УВОД

При определянето на рисковете пред управлението на човешките ресурси внимание трябва да се обърне върху подбора на персонал, тъй като се счита за „една от най-важните управленски функции, изпълнявана от съответните органи в предприятията и организациите. От техните умения за привличане и подбор на кандидати с необходимите качества зависи качеството на извършваната работа от тях и крайните резултати от функционирането на предприятията и организациите“ (Нейкова, Р. 2000).

Осъществяването на процеса по набиране и подбор на нови служители обхваща дейностите свързани с привличането на подходящи кандидати за определена длъжност. След което се осъществява преценка на притежаваните качества от гледна точка на изискванията за длъжността и особеностите на организацията. След това трябва да бъде направена преценка свързана със възможностите за вземане на решение относно лицето, на което да се направи предложение за работа. По своята същност набирането и подборът могат да се определят като две съставни части на един и същ процес, тъй като са взаимосвързани и взаимодопълващи се. Осъществяването на процеса на подбор е съпътстван в действителност със формирането на една банка от потенциално подходящи кандидати.

Още от древността са налични примери за осъществяването на подбор, като например „приносът на китайците е свързан с разработването на официално тестване при наемане“ и въвеждането на „система от изпити за влизане в гражданските структури, която обаче се използва за назначаване на малък брой

държавни чиновници“, където са разработени строги „тестове, така че кандидатите, които успяват, олицетворяват най-големите умове в страната“, т.е. сложността на изпитите може да се измери чрез възможността днес човек „значително по-лесно за човек да бъде приет днес в Харвард, отколкото да премине гражданския изпит в Древен Китай (Богданова, М.,2013).

В наши дни трябва да се обърне допълнително внимание върху осъществяването на професионален подбор на персонал, под което „можем да разбираме система от дейности и процедури, извършвани последователно от специалисти и имащи за цел да установят и преценят степента на съответствие на професионалната подготовка и квалификация на кандидатите за конкретната професионална длъжност, да ги ранжират според определени критерии, както и да посредничат в договарянето между избраните кандидати и работодателя. (Богданова, М.,2013)“

2. МАТЕРИАЛИ И МЕТОДИ

Демографски рискове

В Република България са правени опити за ограничаване на демографския упадък на нацията, тъй като основната стратегическа цел е да се забави темпото на „намаляване на броя на населението с оглед постигане на тенденция на стабилизация в дългосрочен план и на осигуряване на високо качество на човешкия капитал. „Възпроизводството на населението, раждаемостта, смъртността и миграцията се влияят от природни, икономически, социални и поведенчески фактори като:

- условия на околната среда и околната среда;
- ниво на развитие на индустриалното и селскостопанско производство;
- социална инфраструктура (пътища, образование, здравеопазване, социална подкрепа);
- заетост на населението и осигуряване на жилищни доходи • безопасност • културни и национални

традиции и др. Възпроизвеждането на населението също се влияе от специфичното поведение на различните социални групи в тези условия (Ivanov M., 2018). Социално-психологическите фактори определят системата от потребности и ценности на различните социални и демографски групи, тяхната мотивация в областите на раждаемост, брак, развод, здраве, миграция, заетост и социална мобилност. В демографската глобална литература все повече се използва терминът демографски дивидент. Демографският дивидент може да се определи като полза, която може да възникне, когато дадена държава има относително голям дял население в трудоспособна възраст поради намаляващата плодовитост и ефективно инвестира в тяхното здраве, овластяване, образование и заетост чрез публични действия и участие на частния сектор“ (Найденев Кл., М. Иванов., 2016). В България продължава да се създават „високо интелигентни и способни хора, които се „купуват“ от други страни. Всъщност ние продължаваме да инвестираме в други икономики. През последните години европейските страни стават все по-желани имиграционни дестинации. Европа признава, че доброто управление на имиграцията е лекарство срещу демографския проблем (Ivanov M., Kl. Naydenov, 2018). Това е едно от възможните решения за страната ни да се справи с демографския дефицит в икономическото ни развитие. Работещото население е ценен източник на данъчни приходи. Наличието на достатъчно население в трудоспособна възраст е жизненоважно не само за икономиката, но и за данъчните приходи. Тези пари са необходими за финансиране на пенсионните и здравни нужди на нарастващия брой възрастни хора. Процентът на възрастните хора в България непрекъснато нараства. С настоящите демографски показатели се счита, че до 2050 г. средната възраст на българина ще продължи да се увеличава. Последниците от подобни сценарии биха поставили страната ни пред радикални икономически и социални шокове. Борбата с демографския спад е сложен процес - предвиждат се различни мерки, някои от които са доста противоречиви. (Naydenov, Kl., 2017)“

3. РЕЗУЛТАТИ

В регионален план „освен по броя и динамиката на населението си, отделните райони за планиране могат да бъдат сравнявани и по полово-възрастовата си структура. Възрастовата структура на населението показва неговото разпределение на различни по обхват възрастови групи. В зависимост от целите на демографските проучвания те могат да бъдат по 1 годишни, 5 годишни и 10 годишни възрастови интервали. Възрастовите особености на населението в определена административно-териториална единица имат важно значение, поради различните възможности и участие на хората от различните възрастови групи в трудовия процес. От друга страна, поделянето на населението на възрастови групи отразява различията в техните репродуктивни възможности и участието им в процеса на естествено възпроизводство. В България половата структура се характеризира с по-голям брой жени от този на мъжете – на всеки 100 мъже се падат 106 жени. В същото време, във всичките шест района, които разглеждаме в тази статия, броят и делът на възрастното население нарастват за сметка на тези показатели по отношение на младите. Най-

неблагоприятна е възрастовата структура в Северозападния и Северния централен район – на тяхната територия се наблюдават най-високи дялове на населението над 65г. и съответно, най-ниски на тези под 15г. В Югозападния район се наблюдава различна тенденция – нисък дял на децата под 15г., но това се дължи на концентрацията на население на възраст между 15г. и 64г. в резултат от натрупването на работна сила в столицата София. Възрастовата структура в останалите райони има стойности, които са близки до средните за страната, като се наблюдават няколко тенденции – делът на населението над 65г. нараства за разлика от намаляващия дял на населението под 15г. и на това между 15г. и 64г. Като цяло може да се констатира, че вътрешните различия в отделните райони са големи, а възрастовата структура търпи негативни промени (Будинов, Б., Кл. Найденов 2016)“.

Наблюдавайки промените във възрастовата структура на селското население в България, които са пряко свързани със силните негативни тенденции в неговото възпроизводство, където съществено значение притежават „процесите на индустриализация и урбанизация, административни и териториални промени и свързаната с тях миграция от провинцията към градовете започват през 50-те и 60-те години на 20-ти век, което отразява съществени неблагоприятни ефекти върху възрастовата структура на селското население. В началото на 80-те години около 60% от населението на 65 и повече години живее в села. Въпреки че с по-ниски нива на миграция на младо население към градовете през последните две десетилетия, продължете да определят застаряването на селското население. В резултат делът на населението на възраст 65 и повече години се е увеличил от 24,89 % през 2001 г. на 25,5 % през 2011 г. За сравнение относителното увеличение в същата възрастова група в градското население е от 13,1% на 15,8 %. Остаряването е особено изразено сред жените в селата. Преброяването през 2011 г. показва, че една трета от женското население в селата е на 65 и повече години. В същото време се забелязват и значителни разлики в темповете на намаляване на населението в трудоспособна възраст. За годините между последните две преброявания, намаляването на дела на населението е по-голямо в градското население (от 17,1 на 14,1%), отколкото в селското (от 15,7 на 14,0%). В този случай по-ниските темпове на намаляване на реакциите на селското население за значително по-рано започнаха процеса на стареене, доведоха до изчерпване на демографския потенциал в селата. Общото намаляване на селското население включва намаляването на броя на средните възрастови групи (30-59 години). Макар и в по-малка степен, те се отнасят и до процеса на възпроизводство, докато отчитат ролята на поддържането на селата като центрове на определен вид бизнес. През 2002-2011 г. делът на населението на тези възрастови групи в селата е намалял от 894,9 хиляди на 758,6 хиляди души. Скоростта на намаляване на тази най-активна част от селското население зависи до голяма степен от продължаването на икономическите и градските функции на селата в различни части на страната. През 2011 г. Българската академия на науките показва изследвания, че най-добри перспективи за това имат селата в областите Благоевград, Бургас, Варна, Добрич, Кърджали, Перник, Разград, Смолян и София (столица). Тези оценки са свързани със запазването на голям брой население в трудоспособна възраст, парадирало с близост до големи бизнес и административни центрове, или поддържано в продължение на десетилетия по-висока раждаемост от средната за страната, предоставяща повече нови допълнения към тази възрастова група. (Traykov, T., Naydenov, Kl., 2015)“

4. ДИСКУСИИ

Възможности за използването на инструмента за Целенасочена инвестиционна програма (ЦИП) за повишаване на ефективността при управлението на човешките ресурси.

Съществуват два типа инструментите на Целенасочена инвестиционна програма, а именно „публични инвестиции в инфраструктури и стимули за частния бизнес. По същество, публичните инвестиции ще бъдат пакети от проекти с регионално и национално значение, създаващи косвени предпоставки за съживяване на икономиката и осезателно увеличаване на заетостта. С оглед приложимост и гарантиране на осезателни резултати в краткосрочен план, за всеки от предметните райони са проучени нуждите от проекти в общините, включени в обхвата им. Стимулите за частния бизнес са необходим пряк инструмент за повишаване на инвестиционната привлекателност на даден район. Подходящо е Целенасочената инвестиционна програма да съдържа или да се съпътства от пакет „меки“ мерки, включващи:

1. Облекчени данъчни ставки за фирмите, откриващи нови работни места в предметния район;
2. Субсидия от 50% върху лихвите по инвестиционни кредити;
3. Предоставяне на възможност за наемане на терени и сгради в индустриални зони/паркове от предприятия, осъществяващи дейност на територията на съответния район; Прилагането на посочените мерки 1 и 2 следва да е в съответствие с разпоредбите на националното законодателство и законодателството на ЕС за държавните помощи. Ако се приеме и приложи подходът за създаване на икономически привлекателно пространство чрез пакет от преференции за бизнеса, то те следва да се

гарантират поне за период от 10 години, за да има траен и видим ефект. Предметният обхват на ЦИП е базиран на селекция от проекти, предложени от съответните общини и областни администрации, както и на идеи за проекти, които са ключови за районите.

Разработването на проектите, „според предметната си насоченост, попадат най-общо в 11 групи:

- Бизнес инфраструктура, вкл. Устройване на туристически обекти/ресурси;
- Пътна и ЖП инфраструктура;
- Пътни връзки към бизнес (индустриални зони и туристически обекти) ;
- Хидромелиорации/водоснабдяване, земеделска инфраструктура, рекултивации;
- Превенции на риск от наводнения, ерозия, свлачища;
- Образование - професионално и висше, квалификации, консултации;
- Пътна инфраструктура - общински пътища;
- Улични мрежи, градска среда, зелени системи;
- ВиК - селищни мрежи, третиране на отпадъци;
- Социална инфраструктура - всичко, без образование, вкл. жилища и енергийна ефективност;
- Други инвестиционни и меки мерки.

Подобно на НКПР (която е пространствен координатор на процесите в националната територия), ЦИП има подчертано координиращи функции, наред с по-ограничените пряко инвестиционни. Координиращият аспект на ЦИП я доближава и до ИПГВР, като я зарежда и с качествата „интегрираност” на намесите и „синергичен” ефект от публичните инвестиции. По аналогия с ИПГВР, ЦИП може да се нарече Интегриран план за регионално възстановяване и развитие (ИПРВР). ЦИП може да се разглежда и като своеобразен инструмент за прилагането на Националната концепция за пространствено развитие за периода 2013 – 2025 г. (НКПР) в териториите, към които е насочена Стратегическа цел 5 на документа “Стимулирано развитие на специфични територии”. Към тях е възприето да се прилагат целенасочени и интегрирани политики, чрез които да се съхранят и оползотворят специфичните местни ресурси и да се преодолеят натрупаните проблеми.¹⁰ По своята същност, ЦИП следва да се възприема и като надстройка на съществуващите планови документи за съответните райони, вливаща допълнителни ресурси и „енергия” в пряко постигане на основната цел – „съживена икономика – нови стабилни работни места – задържан/привлечен човешки ресурс”. Проблемните райони се нуждаят от нещо повече от класическа целева програма, дори тя да е с осигурени значителни ресурси. За да се гарантира успеха на една програма, то тя трябва да бъде разработена и прилагана на базата на интегриран многосекторен подход. Прилагането и на принципа за интеграция на природни, културни, организационни, интелектуални, финансови и времеви ресурси, на стратегически цели и приоритети, на идеи и проекти, на представители на всички заинтересовани страни от публичния, частния и неправителствения сектор, на източници на финансиране, създава предпоставки за успешно прилагане на програмата и за постигане на търсения синергичен ефект“ (Атанасова, М., Кл. Найденов 2016).

Разбира се, значително внимание трябва да се обърне и на наличието на голям брой мигрантски популации, което може да доведе до значителни социални последици, тъй като „мигрантите, особено тези, които идват от страни, различни от западните, често принадлежат към по-ниските социално-икономически слоеве на обществото. В дългосрочен план мигрантите могат да формират мнозинство в градските центрове в Западна Европа. Излишно е да се каже, че културата в приемащата държава се влияе от промените в етническия състав на населението в резултат на международната миграция. Но по-малко очевиден е фактът, че международната миграция може да повлияе и на начина на живот в страните, изпращащи мигранти. В случай на значително изтичане на население за продължителен период от време, миграцията може да стане част от културните ценности на обществото, генериращо мигранти. В резултат на това може да се достигне до така наречената „миграционна култура“. Международната миграция също може да окаже влияние върху икономическия живот на страните - както тези, които изпращат, така и тези, които приемат мигранти. Например участието на международни мигранти в икономически сектори с недостиг на работна ръка може да допринесе за икономическия растеж в приемащите страни. Освен това международната миграция може да доведе до промени в начина на живот в приемащите страни. Промяната в начина на живот може да повлияе на икономическото развитие на приемащите страни чрез промени в спестяванията, потребителските навици или инвестициите (Naydenov, Kl., 2018a)“.

Това е една от причините да се обърща все по-голямо внимание на съвременното развитие на градовете и превръщането им в интелигентни градове на бъдещето. Като в „структурно отношение „умният“ град е система от взаимодействащи си системи. Такова взаимодействие на огромен брой системи изисква откритост и стандартизация, които са основните принципи за създаване на интелигентни градове. Проект за „интелигентен град“, на който липсва откритост и стандартизация, скоро става тромав и скъп. Някои от

технологии, включени и определящи интелигентния град, са високоскоростни оптични, сензорни, кабелни и безжични мрежи, необходими за реализиране на предимствата, постигнати благодарение на интелигентните транспортни системи, интелигентните електрически мрежи и интелигентните домашни мрежи. Настоящите проекти на интелигентните градове обаче се различават. Например в Амстердам основният акцент е върху засилената екологична устойчивост, основана на по-рационална организация на работата, използването на нови технологии за намаляване на емисиите на вредни газове в атмосферата и по-ефективното използване на енергията. В други градове се предприемат мерки за трансформиране на широк спектър от градски функции в „интелигентни“, използвайки широко разпространени „интелигентни“ технологии във всички аспекти на живота на гражданите. Различните градове имат различни приоритетни цели и задачи, но всички умни градове обикновено имат три най-важни характеристики. Първият - наличност на ИКТ инфраструктура. Сигурната и сигурна ИКТ инфраструктура от последно поколение е от съществено значение за успешното предоставяне на нови услуги в интелигентните градове и за осигуряване на готовност за предоставяне на нови услуги в бъдеще. Второто е, че в града трябва да има ясно изградена и интегрирана система за управление. Многобройните системи на интелигентния град ще действат заедно само въз основа на стриктно спазване на единни стандарти. И третата характеристика на интелигентния град е, че в него трябва да има „умни“ потребители. ИКТ са средство за осигуряване на функционирането на интелигентен град, но технологията е безполезна в отсъствието на компетентни потребители, които могат да взаимодействат с „интелигентни“ услуги. Умният град трябва не само да разшири достъпа до интелигентни устройства за всички категории население с различни нива на доходи и от различни възрастови групи, но и да осигури обучение за работа с тези устройства. Най-умният град е общността за интелигентни игри, отворена за всички и гражданите искат или създават услуги, които са най-важни и ценни за тях (Naydenov, Kl., 2018b).

Определено трябва да се приемат „знанията като ресурс, като материални, енергийни и финансови ресурси на предприятието, както и неговото оптимизиране и използване, осигуряват конкурентно предимство за организацията. В допълнение, знанието е силно ликвиден ресурс, който лесно може да бъде прехвърлен към продукт и / или търгуван, но е актив, който бързо остарява в днешните динамични условия на развитие на науката и информационните и комуникационни технологии, което определя необходимостта от постоянни инвестиции при обучение и повишаване на уменията и компетенциите на служителите на всяка организация с цел повишаване на конкурентоспособността. Бурната среда изисква и принуждава организацията да генерира и притежава необходимите знания, за да бъде гъвкава и да има способността да реагира бързо и адекватно на възникващите промени. Натрупването на знания в организацията е резултат от продължаващия процес на обучение и натрупване на опит от служителите на организацията, но те могат да бъдат загубени незабавно чрез напускане, пенсиониране или „вътрешно разселване“ на способни служители. Превръщането на знанието в активи изисква то да бъде запазено, споделено и трансформирано, интегрирано в бизнес процесите, управленската практика и културата на организацията (Naydenov, Kl., 2018c)“, за да могат да се изграждат интелигентни градове на бъдещето.

5. ИЗВОДИ

Определено подборът на персонал се определя като важен и отговорен процес, притежаващ основно значение за по-нататъшната дейност на организацията и ефективното ѝ функциониране, поддържането на конкурентоспособността ѝ в национален и регионален аспект. Осъществяването на цялостния процес е от голямо значение за вътрешния климат на организацията. Едновременно с това подпомага интеграционните процеси между индивидите в организацията. Значително внимание трябва да се обърне на процеса на подбор на персонал, тъй като от една страна е важно да се осъществява от компетентни лица, притежаващи необходимите знания, умения и желание за работа в областта на управлението на човешките ресурси, за да могат да се планират възможностите за преодоляване на рисковете при управлението на човешките ресурси (Naydenov, Kl., M. Ivanov. 2018). При определянето на рисковете при управлението на човешките ресурси съществено внимание трябва да се обърне върху проучването на възможността за изграждането на системата за подбор на персонала, тъй като всеки един стопански субект изпитва нужда да развива нови умения и способности на у своите служители. Една от причините е съществуващата ожесточената конкуренция за таланти на пазара на труда, постоянно нарастващия темп на увеличаване на трудовите възнаграждения, както и трудностите, които срещат фирмите при задържането на ключови служители. От друга страна не трябва да се пренебрегва нарастващото значение на политиката и практиката по управление на човешките ресурси и създаването на умения за идентифициране на рисковете при управлението на човешките ресурси в мениджърския състав.

ЛИТЕРАТУРА

- Атанасова, М., & Найденов, Кл. (2016). Обезлюдяването в Р България и целенасочените инвестиционни програми-българския опит и практика, Сборник доклади научна конференция „Географски аспекти на планирането и използването на територията в условията на глобални промени“. гр. Вършец, България, 23. 09 – 25. 09. 2016 г. ISBN: 978-619-90446-1-2
- Богданова, М. (2013). Подбор и оценяване на персонал”, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, София.
- Будинов, Б., & Найденов, Кл. (2016). Демографско поведение на населението в Р България-тенденции и перспективи., Сборник доклади научна конференция Географски аспекти на планирането и използването на територията в условията на глобални промени гр. Вършец, България, 23. 09 – 25. 09. 2016 г. ISBN: 978-619-90446-1-2
- Найденов Кл., & Иванов, М. (2016). Управление на демографския риск в Р България – тенденции и перспективи. Годишник на минно-геоложкия университет “Св. Иван Рилски”, Том 59, Св. IV, Хуманитарни и стопански науки, ISSN (online):1312-1820
- Нейкова, Р. (2000). Управление на човешките ресурси и на персонала, София
- Ivanov, M. (2018). Impact of demographic processes on regional economic development, International Scientific Conference GEOBALCANICA, pages:207-213, ISSN (online):1857-7636, doi: <http://dx.doi.org/10.18509/GBP.2018.24>
- Ivanov, M., & Naydenov, Kl. (2018). MIGRATION AND DEMOGRAPHIC CHALLENGES FOR BULGARIA, 5th SGEM International Multidisciplinary Scientific Conferences on SOCIAL SCIENCES and ARTS SGEM, 2018, ISSN (online): 2367-5659, doi:10.5593/sgemsocial2018/4.1/S18.045
- Naydenov, Kl. (2017). The demographic deficit in the economic development of the Republic of Bulgaria Consequences and decisions, DOI: 10.5593/sgemsocial2017/14/S04.101 , 4th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2017
- Naydenov, Kl., & Ivanov, M. (2018). CAREER ANCHOR "AUTONOMY / INDEPENDENCE (AU)" - AN OPPORTUNITY FOR OPTIMAL CORPORATE MOTIVATION IN BUSINESS ORGANIZATIONS. *Knowledge International Journal*, 22(1), 161 - 165. ISSN (print):2545-4439, ISSN (online):1857-923X, Retrieved from <https://ikm.mk/ojs/index.php/KIJ/article/view/2659>
- Naydenov, Kl. (2018a). International migration in Europe in the 21-st century, *Geobalcanica*, p. 191-197, ISSN 1857-7636, DOI: <http://dx.doi.org/10.18509/GBP.2018.22> , UDC: 314.15-026.49(4)“20”
- Naydenov, Kl. (2018b). Smart cities – the future of urban planning, (2018), DOI: 10.5593/sgemsocial2018/5.2/S19.025, 5th SGEM International Multidisciplinary Scientific Conferences on SOCIAL SCIENCES and ARTS SGEM2018
- Naydenov, Kl. (2018c) Prospects for knowledge management in public sector organizations, (2018) DOI: 10.5593/sgemsocial2018H/11/S01.009, 5th SGEM International Multidisciplinary Scientific Conferences on SOCIAL SCIENCES and ARTS SGEM201
- Traykov, T., & Naydenov, Kl. (2015). Demographic situation in rural areas of Republic of Bulgaria in 21 century, *Geobalcanica*, p. 201-208, ISSN 1857-7636, DOI: <http://dx.doi.org/10.18509/GBP.2015.26> UDC: 314:911.272(497.2),,21vek“