



БУРГАСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ
новата идея в образованието

КУРСОВА РАБОТА

ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

НА ТЕМА:

**ИЗСЛЕДВАНЕ И АНАЛИЗ НА СИСТЕМАТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В АУРУБИС БЪЛГАРИЯ АД**

Изготвил:

.....

Проверил:

Бургас, 2021

СЪДЪРЖАНИЕ:

Увод.....	2
1. Представяне на Аурубис България АД.....	3
2. Анализ на управлението на човешките ресурси.....	5
2. Оценка и анализ на удовлетвореността на служителите.....	11
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	13
ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ.....	15
ПРИЛОЖЕНИЕ АНКЕТА.....	17

Увод

През годините удовлетвореността на служителите е била ключова област на научните изследвания на психолозите. Има важни причини, поради които компаниите трябва да се занимават с удовлетворението от работата на служителите. Първо, хуманната перспектива е тази, според която хората заслужават да бъдат третирани справедливо и с уважение. Удовлетворението от работата е отражение на добро отношение. То също може да се разглежда като индикатор за емоционално благополучие или психично здраве. Второ, утилитарната перспектива е, че удовлетворението от работата може да повлияе на поведение на служител, така че да се засегне организационното функциониране. Освен това, удовлетворението от работата може да е отражение на организационното функциониране. В разликите в удовлетворението между организационните единици могат да бъдат диагностицирани потенциални проблеми.

С изучаването на нагласите, мненията, мотивацията и удовлетвореността на персонала се цели създаването на информационна база и обективни основания за вземането на по-добри решения, свързани със стратегическото управление на човешките ресурси и с общата фирмена продуктивност.

Целта на проведеното изследване е да се установи нивото на удовлетвореност от работата на служителите в Аурубис България АД.

Задачата на изследването е чрез анкетно проучване да се направи оценка на удовлетвореността от работата на служителите.

Обект на изследване е удовлетвореността от работа. В проучването са обхванати 32 лица.

Основна хипотеза: Удовлетвореността се счита, че е важен конструкт, влияещ върху мотивацията, върху постигането на целите, върху формирането на положителен морал и дух на работното място, както и върху лоялността на работниците и служителите. Удовлетвореността на служителите е фундаментален фактор за дългосрочния успех на всяка организация. Затова той следва да представлява неизменна част от цялостната стратегия на компанията. Удовлетворените служители са по-продуктивни, а благосъстоянието на колектива е от решаващо значение за успеха на компанията.

1. Представяне на Аурубис България АД

Аурубис е водеща немска група за производство и преработване на мед в света. Тя произвежда 1 млн. тона медни катоди годишно и различни продукти от тях, продавани в Европа, Азия и Северна Америка. Световният лидер „Аурубис Груп“ има около 6800 души персонал, работещ в заводи в Европа и САЩ. Бизнес клиенти на „Аурубис“ са компании от медопреработването, електроинженерството, електрониката, химическата индустрия, строителството и автомобилостроенето.

„Аурубис България“ АД със своите четири основни производствени единици: металургично производство, рафинерия за катодна мед, производство на сярна киселина и обогатителна фабрика се намира в региона на Средногорието, в близост до градовете Златица и Пирдоп. Те започват работа през 1958 г., а от м. април 2009 г. официално

приемат новото име на компанията – „Аурубис България“ АД, след одобрението на сделката от Европейската комисия в Брюксел.

Понастоящем компанията реализира 9,5% от общия износ на България. От приватизацията ѝ през 1997 г. до края на 2017 г., за модернизирането на производството и опазването на околната среда са инвестирани над 1.1 млрд. евро. Оперативната ѝ печалба през първата половина на финансовата 2019 г. е 103 млн. евро, което я прави втората по големина компания в страната по размер на генерирани приходи в страната.

„Аурубис България“ АД е просперираща компания с високи работни стандарти, атрактивни възнаграждения и социални придобивки за персонала, с възможности за личностно и професионално развитие. През 2011 г. тя е носител на отличието „Корпоративен дарител на годината“ в България.

Понастоящем в компанията работят 870 души персонал. За международно опериращата компания те се оценяват за най-ценния капитал и носител на конкурентни предимства, базирани на мотивацията, нивото на квалификация, лоялността, дисциплината и отдадеността на професията в съответните професионални направления. Основната цел на системата за управление на човешките ресурси е разширяване границите на трудовото представяне, подкрепено с поддържането на открита комуникация с ръководството, с цел оптимизиране на трудовото изпълнение, ориентирано към клиентите.

В „Аурубис България“ АД се предлагат работни места и длъжности в професионалните направления: *производство* (инженер металургия, обогатяване, техническа инфраструктура и др.); *логистика* (електро инженер, специалист по автоматизация, химик, физик, еколог и др.), *IT-специалисти* (работа със софтуер, хардуер и др.) и за *функционалните направления* (счетоводство, финанси, маркетинг, 3 одит, контролинг, управление на качеството, човешки ресурси, право) и др. области. В

компанията се предлагат стажантски практики и 18 месечна програма за практическо професионално обучение на млади специалисти.

В компанията звеното „Управление на човешките ресурси Югоизточна Европа”, функциониращо в рамките на Централния офис „Администрация“ включва специалисти за изпълнението на основните HR функционални дейности. В екип с преките ръководители те реализират политики за модерно и устойчиво управление на дейностите – набиране, подбор, наемане, обучение, оценяване, кариерно развитие, заплащане, осигуряване на допълнителни ползи и администриране на персонала, изготвянето на отчетни и стратегически документи, проекти и консултиране по въпросите на трудовото и социалното законодателство.

2. Анализ на управлението на човешките ресурси

- Планиране на човешките ресурси – описание на процеса на планиране

- Анализ и проектиране на длъжностите в организацията – описание на технологията за разработване на длъжностните характеристики.

В Аурубис България не се прилагат планиране и проектиране на длъжността без да е налице необходимост от това. Когато се въвежда ново оборудване или в резултата на реорганизация на звено в компанията може да се извърши такова планиране и проектиране предвид дейностите и отговорностите на работното място.

В организацията не се изпълнява дейност по проектиране на длъжностите.

- Набиране на човешките ресурси – описание на технологията на набиране (източници на кандидати, методи и др.).

Ефективното публикуване на свободно място трябва да подчертае идеалната комбинация от технически умения, аналитични способности и меки умения (като комуникация).

В зависимост от самата позиция, точната техническа квалификация начина на набиране на персонал в Аурубис варира („силни познания за съответните инструменти и платформи“ и „силни аналитични умения“).

Обикновено за нова позиция в компанията се покани представител на професията, който да подпомогне УЧР отдела да формулирала правилата стратегия и тактика за привличане на висококвалифициран кадър.

- Подбор на човешките ресурси

а/ „Предварителна селекция“

При предварителната селекция се извършва груб подбор на кандидатите съобразно тяхната квалификация и професионални умения, които са описани в документите за кандидатстване за свободната позиция.

б/ Същински, финален подбор

На този етап се провежда интервю като се съчетават два типа въпроси поведенчески и специфични съобразно длъжността и нейните роли.

Структурираното интервю, което използва поведенчески въпроси, помага на интервюиращия да идентифицира потенциалното представяне на кандидата въз основа на критични компетентности, идентифицирани за тази позиция¹. Базираните на компетентност поведенчески интервюта са широко използвани за интервюиране за работа, има доказателства, че както стандартизацията, така и използването на поведенчески въпроси увеличават психометричните свойства на интервютата².

- Назначаване на персонала

За новопостъпилият служител се определя ментор, който го въвежда в дейността и спецификата на компанията. Той го представя на колектива и така се спомога неговата социализация.

Обикновено се провежда въвеждащо обучение, за да се запознае

¹ Kessler, R. (2006). Competency-based interviews. Pompton Plains, NJ: Career Press

² Bangarter, A., König, C. J., Blatti, S., & Salvisberg, A. (2009). How widespread is graphology in personnel selection practice? A case study of a job market myth. International Journal of Selection and Assessment, 17, 219-230.