



**Доц. Бояджиев, да започнем от началото, от първите ви стъпки в УНСС?**

Първите стъпки са като студент. Възпитаник съм на ВИИ "Карл Маркс", чийто приемник е УНСС. Имах шанса да съм в първия випуск на тогавашната специалност "Машинна обработка на икономическата информация", в която се преподаваха дисциплини, свързани с днешната информатика и управление. По-късно разделяне на катедрата и специалността оформи двете днешни специалности. Беше изключително интересно и както се оказа с бъдеще. В страната имаше две изчислителни машини, с големината на стая. Само за няколко десетилетия компютрите достигнаха до днешните си размери, производителност, възможности. Темата на дипломната ми работа бе свързана с управлението на научно-преподавателски кадри. Явно от тогава имам интерес към всичко, свързано с персонала, с човешките ресурси.

**В Университета ли беше първата ви работа?**

Не, тогава имаше централизирано разпределение на завършващите висшисти, дойде една комисия от представители на практиката и бях разпределен на работа в Центъра по кибернетика на Министерство на снабдяването и държавните резерви. Това бе мястото на една от изчислителните машини, за които споменах. Японско

*Доц. д-р Драгомир Бояджиев, изнася лекции и води упражнения в УНСС-София. Научните му интереси са в областта на управлението на човешките ресурси, където са и публикациите му: учебници, студии, статии.*

*Специализирал в Австрия и Русия. Член на катедра "Недвижима собственост" от основането ѝ.*

*Създател и собственик на консултантско дружество в областта на управлението и човешките ресурси „ДБ Интерконсулт“.*

производство и първоначално обслужвана от японски екип. Работих известно време и както се пее в песента "дойде септември и аз заминах войник". След година и половина служба отново се върнах в Центъра. Прочетох обява за търсене на асистенти във ВИИ "Карл Маркс" и реших да се явя на конкурса. Мотивацията беше да преподавам, да работя с хора и дам принос за оформянето им като специалисти. След спечелването на конкурса до края на активната си преподавателска кариера останах в УНСС. Успоредно съм чел лекции и в Нов Български университет и Софийския университет „Св. Климент Охридски“.

**Преподавате нова за времето си специалност, как се ориентирахте към нея?**

Интересът към управлението на хората във фирми и организации у мен е бил силен. Преди промените работех по проблемите на научната организация на труда, проблематика отново свързана с хората в организациите, с техния труд. Икономическата обстановка в страната бе съвсем различна, днешните отдели по "Човешки ресурси" тогава носеха наименование "Отдел Кадри" и дейностите, които извършваха бяха предимно административни, нямащи почти нищо общо с това, което съвременните звена по персонала правят. Освен практиката, теорията

също бе сериозно изостанала от развития свят – не се работеше в областта, която днес наричаме управление на хора. След промените, прождащото пазарно стопанство “събуди” и пазара на труда. Той от своя страна имаше нужда от теоретична подкрепа, от знания и умения как се управлява персоналът на фирмата. Набавих си чуждестранна литература по тези въпроси, задълбочих се в проблематиката и разбрах – това е моето поприще, това ще правя с интерес и любов. Срещнах разбиране от ръководството на катедрата и в учебните планове постепенно бяха включени дисциплини “Управление на човешките ресурси”, “Мотивация и стимулиране на труда”, “Стратегическо управление на персонала”, „Мениджмънт и стратегически мениджмънт”, “Стратегии и програми за формиране и развитие на човешките ресурси”.

#### **А научната ви работа?**

Тя изцяло е в областта на управлението на човешките ресурси. Освен статии, посветени на актуални въпроси в областта, като преподавател е естествено да бъда автор и на учебници. “Мениджмънт на човешките ресурси”, излезе в началото на 1994 г. Това бе първият учебник на български език по тази проблематика. По-късно на негова основа, заедно с колеги от катедра “Управление” разработихме още два учебника “Управление на човешките ресурси: теория, практика, Интернет” и “Управление на човешките ресурси – перспективата на мениджмънта”. Същият екип, който включваше моята състудентка и колежка проф. Маргарита Харизанова и днешният ръководител на катедра “Управление”, проф. Надя Миронова сме автори и на “Тренинг по управление на човешките ресурси”.

Работейки в нова, доскоро непозната област се натъкнах на липса на яснота в терминологията, както в науката, така и в практиката. За това допринасяше и естественото ползване на чуждестранна литература, основно на английски език. С голям интерес работих над “Терминологичен речник по управление на човешките ресурси”, в който освен обяснение на термините има и българо-английски и англо-български речник на включените понятия.

След време ме потърсиха от издателство “Труд” и ми възложиха да адаптирам към българската практика книгата на един от водещите автори и практики Пиер Морнел – “Как да си подберем най-добрия персонал. Стратегии на

успеха.” Получих разрешение да допълня книгата с една глава, да премахна примери, далеч от нашата практика и да включа нови.

Работата ми с магистри ме срещна с Дарина Пенева, която тогава бе изпълнителен директор у нас на най-голямата австрийска консултантска компания в областта на човешките ресурси “Hill International”. Заедно, на основа опитът ни в практиката, написахме “Силата на вашата обява. Как да разработим ефективна обява за свободно работно място”. Черновата бе рецензирана от г-н Hill и получи адмирации. Нееднократно на срещи с колеги практики съм разбирал, че книгата е изиграла положителна роля.

При работата ми в практиката често се срещах с хора, които нямаха познания как да “продадат” своите знания, умения, компетентности, какво поведение да имат на пазара на труда, за да успеят. В резултат дойде книгата „Как да търся и намеря работа”, практически съвети за успешно намиране на работа.

#### **Разкажете ни нещо за практиката ви на консултант. Как започна всичко?**

Винаги съм усещал, че преподавателската ми работа ще добие принадена стойност ако имам и занимания в практиката. Ще дам пример с упражненията по подбор на човешките ресурси със студентите, които много ценяха практиката насоченост. На едно от тях играехме делова игра по набиране и подбор. Студентите предложиха да е за позицията “готвач”. Всичко премина толкова добре, че на финала, когато избраните от двата екипа кандидати, трябваше да се представят на “работодателя”, студентите донесоха продукти, за да могат кандидатите да покажат майсторството си.

В началото на промените, по време на специализация във Виена, едно действително специално време, към което винаги се връщам с удоволствие, основно заради групата, в която бяхме заедно с проф. Йовкова, доц. Стаменова, доц. Бисер Петков с интерес отчетох, че освен теория, управлението на човешките ресурси има и богата практика на агенции за подбор и консултантски дружества. В един от най-сериозните австрийски вестници попаднах на т.нар. “неутрални” обяви за свободни работни места, някои от които бяха с размера на половин страница. Такава практика у нас нямаше, нямаше ги и “неутралните” обяви, имащи редица предимства за работодателите, търсещи нов персонал.

Установих контакт с едно от водещите консултантски дружества, след обширна кореспонденция ме поканиха на специализация. Обсъждахме варианти на съвместна работа, нещата не се получиха и започнах сам, създадох консултантско дружество ДБ Интерконсулт. Тази година празнуваме 30 г. юбилей. Изтече много вода, бях свидетел почти на всичко, което се случва в управлението на човешките ресурси. Заедно с няколко колеги от практиката “родихме” идеята за необходимостта от професионална организация, бе създадена “Българска асоциация за управление и развитие на човешките ресурси”, днес “Българска асоциация за управление на хора”. Пазя членска карта № 6.

### **В кои области консултирате, какви фирми?**

От самото начало решихме да работим като консултантско дружество, което за разлика от агенцията по подбор, оказва услуги не само в подбора, а и в: мотивация, възнаграждения, управление на таланти, обучение, разработване на методики и документи.

В началото всичко това бе непознато или слабо известно. Надявам се, че за днешната изключителна популярност принос имаме и ние. За това допринесоха и редица материали във вестници, списания, Интернет, сред които не мога да не спомена дълготрайно сътрудничество с в. Капитал и Капитал-Кариери, с “Economy” на Jobs.bg, телевизионни участия. Водех се от разбирането за полезността от дейността, свързана с управлението на хора за бизнеса, от необходимостта от повече информация за нея и начините да управляват ефективно служителите си.

През годините приоритетни бяха набирането и подборът, наложихме в практиката “неутралната обява”. С годините все повече работодатели се ориентират към това, което наричам системи в областта на човешките ресурси, водени от ползата за фирмите си.

Оказваме услуги за фирми от всички сектори, независимо от големината им. Помагали сме на малки фирми от няколко човека и на световни корпорации. Важен е крайният резултат, удовлетворението да видиш резултата от работата си, независимо дали е новоназначен служител или внедрена система за мотивация. Сред клиентите ни са “Кенар”, “Сименс”, “Мегатрон”, “ИнТайм”, “Централният кооперативен съюз”, “Интеграл”, “Кантек”, супермаркети “Хит”, “Старбъкс”, няколко банки. От сектора

на недвижимите имоти: “Адрес”, “AG капитал”, “Арко Реал Естейт”. Моля да ме извинят тези, които не споменавам, те добре знаят, че нашите клиенти са и наши приятели.

### **Какъв инструментариум използвате в работата си?**

В помощ на работата ни създадохме три групи тестове, интернет базирани на [businessstest.bg](http://businessstest.bg). Едната са тестове за знания и умения в определени области, вкл. и в сферата на недвижимите имоти. Втората са психологически тестове, идентифициращи личностни характеристики, свързани с начин на работа. Системата определя психологическия профил на изследваните лица. Преминалите теста се позиционират по предварително зададени характеристики, свързани с начини на поведение на работното място. Това позволява ясно да се открият основни параметри на трудово представяне, да се сравняват кандидати за работа или служители по определени характеристики.

Третата група тестове е в областта на кариерното консултиране и професионална ориентация, дейност която развиваме в последните години. Това са четири теста за оценка на личностни качества, интереси, ценности. Анализират се стил на работа, умения за екипно взаимодействие, темперамент, характеристики с важно значение за избора на образование и професия. Решилите теста получават на мейла си подробна информация за своята личност, на основа на която е очертан подходящ професионален път, включително области за образование и работа, професии и длъжности, които ще доведат до успех.

### **Кажете ни нещо за вашата обществена дейност?**

Тя е свързана с Ротари Интернешънъл, известна като **Ротари клуб**. Представлява международна неправителствена организация, член на ООН, за служба на обществото. Идеята е създаване на мрежа от лидери в бизнеса и професията, които да обединят усилията си в полза на обществото. Ротарианците изпълняват хуманитарни проекти, подкрепят добронамереността и мира по целия свят. Първият Ротари клуб в България е създаден през 1933 г., организацията е два пъти забранявана. След промените бе 1989 г. бе възстановена и създаден първият клуб. Заедно с още девет човека през 1998 г. организирахме втория клуб в София. В момента в страната има 90 клуба

в различни градове. През годините няколкократно съм бил в управлението на клуба, в т.ч. президент 2002 г. В момента съм почетен член на клуба. Много и различни са проектите на нашия клуб, свързани с дарения за болници, изграждане на детски площадки, дарения на книги и учебници в страната и чужбина и др.

**Ваша е идеята нашето списание да носи името "Недвижими имоти & бизнес". Като кръстник на списанието, какво ще пожелаете на колегите, които публикуват в него и на читателите?**

На колегите – успешно да използват интересната и изключително полезна проблематика на недвижимата собственост, да “напипват” актуални проблеми и по подходящ начин да ги поднасят на читателите.

На читателите – да знаят, че списанието се създаде и списва с професионализъм и любов, да намират в него ориентири за научна и практическа работа. И защо не, един чатбот, който ги информира за актуалните моменти от всеки нов брой на списанието.

Успех!

**Доц. д-р Драгомир Бояджиев**  
*Член на Научния съвет на списание  
„Недвижими имоти & Бизнес”*

DB Interconsult – Management & Human  
Resource Consulting  
София, ул. „Шандор Петъфи” № 34  
E-mail: drboyadjiev@dbinterconsult.eu