



## Формуляр

Кандидатура за категория: „Най-ангажиран към УЧР организационен лидер на годината“

Име и Фамилия	Ираван Хира
Компания	„Хюлет-Пакард“ България
Позиция	Генерален директор

- Моля, опишете мотивацията си да участвате в посочената от вас по-горе категория, както и защо смятате, че заслужавате да спечелите наградата в нея (*максимален обем до 1 страница*). Ако кандидатурата ви бъде включена сред финалистите за категорията, информацията от тази част от формуляра ще бъде публикувана на уебсайта на проекта.
- Моля, посочете конкретни факти, подкрепящи вашата кандидатура. Ако кандидатурата ви бъде включена сред финалистите за категорията, информацията от тази част от формуляра ще бъде публикувана на уебсайта на проекта.
- Моля, избройте документите, доказващи посочените от вас по-горе факти, които ще приложите към настоящия формуляр, в случай, че кандидатурата ви попадне сред финалистите ( *например препоръки, резюмета на проекти, резултати от проучвания и др.*)

**Моля, опишете мотивацията си да участвате в посочената от вас по-горе категория, както и защо смятате, че заслужавате да спечелите наградата в нея**

Вярвам, че един от основните фактори някой да се превърне в наистина добър мениджър, е специалното отношение към хората вътре в организацията. Може би една от първите и най-важни стъпки към това е осъзнаването, че те не работят за него, а заедно с него – всички са заедно в един отбор. Магията се получава, когато мениджърът влезе в ролята на лидер – някой, който не просто направлява останалите, а ги вдъхновява и мотивира, някой който знае как да ги обедини и да ги накара да вярват в общата кауза. За нас в Хюлет-Пакард най-важната ни максима е да поставяме клиентите си на първо място и с всички усилия да търсим и намираме оптималното решение на техните проблеми. Но това нямаше да бъде възможно, ако в рамките на самата организация фокусът не е поставен най-вече върху служителите, които не случайно са обозначени с названието „човешки ресурси“. Бих казал, че хората са най-важният ресурс на една компания, защото от тях идва разликата между добрата работа и истинския професионализъм, между добрите и тези, които са на върха.

Съществуването на оптимална работна среда бива повлиявано от много фактори, но може би на първо място бих сложил високото ниво на ангажираност и възможността за изява. Опитът ми показва, че след като избереш правилния за културата на своята организация талант, най-добрата стратегия е да му дадеш свобода да покаже качествата си и причина да принадлежи към емоционалното цяло на екипа. Когато тези условия са налице, вие ставате партньори в постигането на общи цели и утвърждаването на общи ценности, а това прави компанията силна и способна да се справи с всякакви трудности, защото в света на бизнеса безспорно важи максимата, че отборът е точно толкова силен, колкото най-слабия си играч. С времето се убедих, че съм част от отбор, в който няма слаби играчи, а просто съвкупност от индивидуалности с различни качества. Ключът към общия ни успех е това, че всеки знае кои са неговите най-силни качества и знае как да ги използва най-добре в името на общия и личен успех. Задължително и неразделна част от успеха е даването на свобода и поле за развитие, което може би звучи по-лесно, отколкото всъщност е. Всяка от промените при нас идва от вътре и често започва от най-неочакваните места. Инициативите за ангажираност които провеждаме заедно с отдел „Човешки ресурси“ винаги са в области, които са интересни и полезни за нашите служители, на теми, които ги вълнуват. От наша страна те получават структура, насока и гласност, а по този начин в екипа се получава една симбиоза на взаимно тласкане към нови и интересни възможности.

Инвестирането на време, енергия и средства в градивното управление на човешките ресурси за мен е неизменна и водеща част от ежедневието на един съвременен мениджър и нещо, на което съм се посветил като изпълнителен директор на една от най-успешните компании в България. В случай, че стана носител на наградата „Най-ангажиран към УЧР организационен лидер на годината“, това за мен ще бъде не само чест и привилегия, но и признание за постиженията на целия ми екип, защото всичките ни резултати са плод на съвместни усилия.

***Моля, посочете конкретни факти, подкрепящи вашата кандидатура.***

Безспорно най-силната обосновка зад начина ми на управление е така наречения „HP Way Now“, или „начинът/пътят на ХП днес“. Идеологията на „ХП начина“ съществува от самото създаване на компанията, като активно се е развивала през годините, за да се превърне в това, което е днес. Според нея всеки един ХП служител е своеобразен лидер на промяната и носи в себе си важни качества, сред които активна екипна дейност, силна отговорност, воля за победа, инициативност и иновативност, както и, разбира се, отношение и грижа за клиента. В Хюлет-Пакард България следваме активно тази идеология и поощряваме развитието на подобни качества у всеки един служител. Това започва още с процеса на подбор, чрез който аз търся не просто правилните служители, а по-скоро съмишленици към общата ни кауза. У кандидатите следя за знаците на лидерските атрибути, утвърдени в идеологията на ХП, но най-вече търся правилната мотивация. В случай, че мотивацията е налице, много от качествата могат да бъдат доразвити след предоставяне на рамката, изградена от вградените ценности на нашата организация.

Своят стил на управление мога да определя като едно константно конструктивно поставяне на цели. Пред служителите си аз се старая да обрисувам картината на това как нещата трябва да изглеждат на финалната права и го окуражавам те сами да намерят решението и начина. В случай на трудност, разбира се, търсим решението заедно, преминавайки през всички аспекти на поставения казус, но никога не ги поставям в ситуация, в която те трябва дословно да изпълнят това, което аз им казвам. Вярвам, че това е погрешен подход, останал от стария стил на управление и, че той води единствено до пропиляване на талант и пропускане на множество креативни и смели решения. В този смисъл бих казал, че най-значимото доказателство за моята проява, като отдаден на управлението на човешките ресурси лидер, е начина, по който комуникирам с колегите си на ежедневна база.

Въпреки това важно за мен е и да оказвам подкрепа на всички проекти и „извънкласни“ инициативи, в които служителите имат интерес да участват. Директно към тях е насочена така наречената ни „Wellness“, програма, която чрез различни дейности се грижи за това хората в Хюлет-Пакард да са физически здрави, да знаят как да се справят със стреса и как да управляват собствените си активи. Участието в тази програма, разбира се, е доброволно, но поощрявано от моя страна и от страна на всички мениджъри на екипи. В различни периоди от годината, заедно с отдел ЧР се включваме в инициативи със социална насоченост, зародени вътре в компанията или предложени от външни организации. Сред тях присъстват еко-дейности, като почистване на територии в района на град София, дарителски акции за значими каузи, проекти ориентирани към образователната и други кампании с обществена значимост. Най-пресен пример за вътрешна ХП програма е „На работа с мама и татко“, когато за децата на всички ХП служители беше организиран специален ден в офисите на компанията, в който децата буквално могат да се докоснат до работата на родителите си, да научат конкретно и повече за нея и да придобият по-реална представа какво работят техните родители. Най-скорошната ни социална кампания се случи благодарение на фондация „За нашите деца“, заедно с които в офисите ни се набираха средства за инициативата „От бебе за бебе“. С подкрепата си към подобен вид активност показваме на всички колеги, че в ХП България е важен не само бизнеса, а също и обществото, и хората в него.