



Формуляр

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

Име и Фамилия	Радослав Николов
Компания	SAP Labs България
Позиция	Изпълнителен 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.

Поддръжник съм на максимата, че ако искаш да стигнеш бързо, следва да тръгнеш сам. Но ако искаш да стигнеш далеч, е необходимо да вървите заедно. Ето защо смятам, че хората са най-голямото богатство, с което една организация може да се гордее, а колегите от отдел „Човешки ресурси“ имат нелеката задача да „управляват“ именно това богатство. Това са материя, умение и роли, изключително важни за всяка компания.

Личното ангажиране на всеки лидер непрекъснато да развива хората си, да ги провокира с предизвикателства, да оценява и да дава смислена обратна връзка, според мен е основа за успеха и постигането на бизнес целите. Старая се да давам непрекъснат личен пример на колеги от мениджмънт екипа в компанията - както в SAP Labs България, така и в компанията на глобално ниво, до колкото ми е възможно, разбира се. В България имаме доказан набор от HR практики, които сме създали и пилотирали при нас, а след това са били приложени и в други локации. Това отново доказва, че имаме с какво да се гордеем и с какво да допринесем към SAP света.



Аз съм в ИТ индустрията повече от 15 години, 10 от които са в лидерска роля. Винаги съм имал интерес и съм държал да бъда въввлечен в дейностите на HR екипа. Често се виждам с отделните HR експерти, във формална и неформална среда, за да дискутираме текущи проекти и нови възможности. Колегите ме познават с това, че съм непрекъснат генератор на идеи, които те, за щастие, подкрепят и реализират в последствие. В същото време, аз оценявам експертизата им и внимателно се вслушвам в техните идеи и обратна връзка.

Аз самият съм бил включен във всяка програма за оценка и развитие на колегите в SAP Labs България. В ролята ми на Изпълнителен Директор в компанията, а и преди това като Старши мениджър на едно от основните направления, подкрепям финансово инициативите за привличане и развитие на таланти. Освен това се ангажирам и като ментор, обучаващ, участник в работни групи и обучения, които колегите от отдел „Човешки ресурси“ ми препоръчат.

Тенденциите и практиките в областта на човешките ресурси са от голям интерес за мен. ИТ индустрията е изключително конкурираща се за таланта. Заради динамиката си, тя първа се сблъсква с необходимостта да решава предизвикателства като различия в поколенията, дами на лидерски позиции, търсене и генериране на иновации, непрекъсната нужда за адаптация и управление на промяната.

Силно вярвам във важността на HR функцията и нейната мултифункционалност като консултант, стратег, коуч, коректив. Заедно с нашия екип „Човешки ресурси“ сме доказали, че говорейки за човешките ресурси, ние имаме предвид личните взаимоотношения, а не конкретно хората като ресурс.

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.

- Участва активно в процесите, свързани с подбор и развитие на таланти;
- Участва в процесите по надграждане и усъвършенстване на редица HR процеси: въвеждащи сесии за нови колеги в компанията, процес за обучение и развитие и др.;
- Отделя лично време и отношение на всеки един новопостъпил колега във фирмата при подписване на трудовия му договор;
- Има роля на обучаващ в шестмесечна програма за развитие на лидерите в SAP Labs България (теми: Respect for People, Living Continuous Improvement as Lean Leaders);
- Изцяло подкрепя целогодишна локална менторска програма за всички нива в компанията и е евангелист на менторството като метод за развитие;
- Ментор в локална менторска програма;
- Ментор на три дами в рамките на локална програма за развитие на жените на лидерски позиции (SAP Labs Bulgaria Women in Leadership Program);
- Подкрепя изцяло локална програма за нови мениджъри (SAP Labs Bulgaria Tomorrow's Managers Program) и участва като:

- Участник в работната група, която дефинира целта, критериите за подбор, съдържанието, измерителите и други детайли в програмата;
- По време на център за подбор на участниците провежда индивидуални ролеви игри с всички 16 кандидата;
- Ментор на двама колеги в програмата.
- Подкрепя редица обучения за експерти (мениджъри, архитекти, UX дизайнери, колеги, които отговарят за продукта) в организацията;
- Отворен е за нови идеи, които да помогнат за позиционирането на компанията като най-добър работодател, за привличането и развитието на талантите;
- Инициатор на вътрешнофирмени инициативи, които поощряват иновативното мислене и креативността у служителите – Innovation Week, iCon (innovation Contest), Mobile Contest;
- Говорител (Keynote speaker) при откриване на редица локални програми за развитие на служителите;
- Подкрепя инициатива на HR екипа „Две седмици на хората“ (Weeks2People). Глобално инициативата в SAP е известна като People Weeks, но в България носи името Weeks2People по негова идея;
- За втора година участва в Weeks2People с „Master your Elevator Pitch“ – среща, в която колеги имат възможност да представят себе си или своя идея пред него в асансьора. След представянето Радо им дава обратна връзка, както и препоръки за подобрене;
- Инициатор на „Срещни се с Изпълнителния Директор“ инициатива (Meet the MD), в рамките на която всеки един колега от компанията има възможност да се срещне с него и да сподели идея за подобрене, свързана с работата, или да зададе въпроси, които го/я вълнуват;
- Инициатор на използването на обща локална социална платформа, която да осигурява пълна прозрачност на взетите решения и възможност на служителите да споделят мнения и обратна връзка (SAP Labs България Jam група);
- Инициатор на група от софтуерни експерти, които да преглеждат и да дават обратна връзка за качеството на софтуерния код на членовете на екипите;
- Подкрепящ обучения за членове от HR екипа с цел подпомагане на тяхното развитие (коучинг обучение, ДИСК сертификация, конференции).