



Информатор

Брой 7, 2017 г.

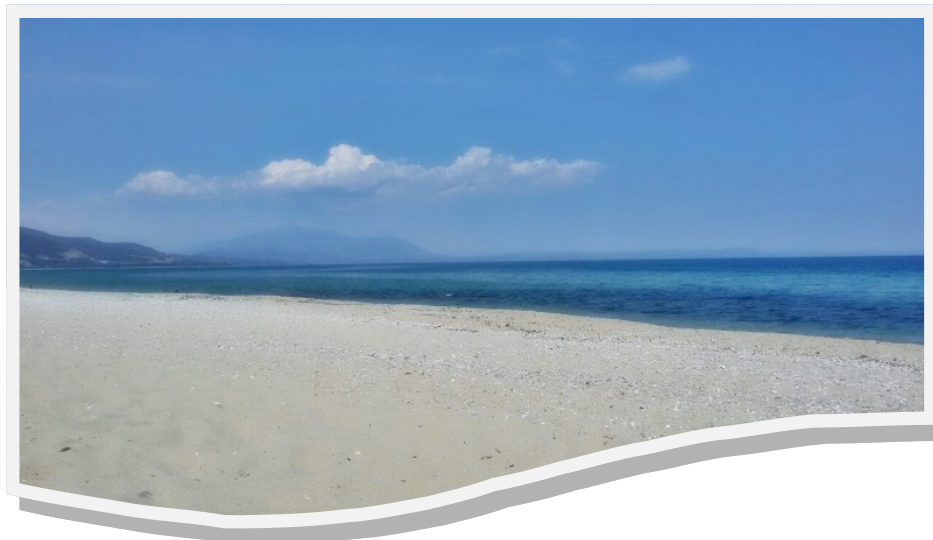
**На страниците
на този брой:**

Запознайте се с ... **2**

Сертификационна общност на БАУХ **8**

Талантите в бизнеса **15**

Лятото навлиза в разгара си! Екипът на БАУХ ви пожелава слънчево време – време за себе си, време за забавление, време, прекарано с близките хора!





Продължаваме инициативата да представяме нашите членове

БАУХ става все по-голяма и по-разнообразна. И по-богата на експертен потенциал! Точно това ще се опитаме да направим – да идентифицираме и представим професионалния и човешки капацитет на нашата организация. Доста трудна задача, но се захващаме с удоволствие.

Имаме нужда от вашата помощ. Моля, пишете ни и ни изпращайте имената на ЧР професионалисти, които са ви впечатлили – като колеги във вашия екип или компания, като ваши консултанти или други партньори, като презентатори, като лидери на общественото мнение, като ваши ролеви модели. Може би сте ги срещнали в ежедневието си работа, или на неформална среща, или сте се запознали с тях на конференция или друга бизнес среща. Всяка среда е подходяща да срещнеш полезни и приятни хора и да ги оцениш като професионалисти.

Даваме ви пълна свобода да представите себе си или ваш колега на страниците на месечния бюлетин на БАУХ. Бъдете креативни и неповторими!



В този брой на “Информатор” представяме един човек, с който се запознахме на интересна среща за представяне на нови продукти на компанията, в която работи. Оказа се, че това е нова концепция и успешен подход, използван в различни сфери на живота, бизнеса и политиката. А вие чували ли сте за „nudge”?... Запознайте се с Ясен Димитров.

Ясен, моля ви, дайте ни само идея какво е “nudge”. Надяваме се, че ще ни разкажете повече за концепцията и ще споделите конкретни приложения в отделна презентация.

Nudge концепцията се развива усилено през последните 10 години. След публикуването на книгата на Тайлър и Сънстейн (“Nudge”, Thaler & Sunstein, 2008), в психологията и поведенческата икономика се разработват различни начини за въздействия върху изборите, които хората правят. Казано по „лесно смилаем“ начин, Nudge концепцията предлага различни техники и подходи – наричани нъджове – преведено на български „леки побутвания“, с помощта на които човешкото поведение се насочва в определена посока. Към момента има описани множество такива интервенции и те са в различни сфери. Много често се използват при борба със зависимостите и нездравословните навици на хората.



Също се прилагат, когато се цели да се увеличи процентът на поведения, свързани с благотворителност, дори донорство на органи – все социално активни каузи, които допринасят за обществото, в което са проявени. Напоследък много страни използват нъджове, за да повишат събирането на данъци или да подпомогнат устойчивото развитие на регионите, като „побутнат“ – гражданите към рециклиране или пестене на различни ресурси.

А как тази концепция може да се прилага в съвременния HR?

Интересното е, че в началото тези влияния се използваха много широко при подпомагане на политики на отделни общини, градове, държави и почти не се прилагаша в организации и предприятия. Разбира се, това вече не е така. Ние като екип и компания например, можем да се похвалим с първата nudge интервенция проведена в България. Осъществихме я в рамките на голяма международна компания, където нейните служители – близо 2000 човека – бяха „побутнати“ в посока на това да се хранят значително по-здравословно. Поведение и нагласа, които кореспондират с ценностите и инициативите на компанията и, разбира се, в дългосрочен аспект ще доведат до по-висока ефективност на служителите, които работят там. Друга сфера, в която предстои да започнем да „побутваме“, е безопасността на работното място и намаляване на рисковите поведения. Тема, много актуална при компании с рискови производства. В този случай всеки един човек, който успеем да повлияем по посока редуциране на рисковите му поведения, ще бъде една малка победа, защото в някои индустрии инцидентите водят до сериозни травми, трайно инвалидизиране, понякога дори до смърт. Според мен в съвсем близко бъдеще ще виждаме все повече компании, които прилагат нъджове, за да управляват поведенията на служителите си в градивна посока, да подпомогнат спазването на политиките и правилата или пък да увеличат ефекта на някоя вътрешна инициатива.

Работите основно по една от най-актуалните теми - емоционална интелигентност. Защо? Кое ви запали по нея? Имате ли интересни констатации от вашите изследвания? Бихте ли споделили кратки и прагматични съвети към нашите читатели, членовете на БАУХ?

Да, темата за Емоционалната интелигентност и нейните прояви в организациите е една от „най-горещите“ теми за специалистите, работещи в областта на HR. Вече сякаш всяка седмица излиза по някоя книга или изследване направено по темата. Все по-ясно се доказва ролята, която емоционалната интелигентност играе за различни лидерски модели в организацията, за повишаване мотивацията на служителите, за това да се доверяват един на друг, да станат ЕКИП, дори да продават по-добре. Като цяло това е така, защото тази концепция предоставя едно изключително ценно себепознание, на базата на което хората могат по-лесно да изразят себе си и да намерят „път“ да се свържат с останалите. Много често емоционалната интелигентност и нейното подобряване играят съществена роля при промени в организациите, а ние всички знаем каква е динамиката на съвременното ни и че за да отговорят на тази тенденция, съвременните организации се променят сякаш непрестанно. При тази промяна най-естествената реакция на човек е да се съпротивлява. Прави го дори и когато на рационално ниво осъзнава, че промяната може да доведе до подобрения, защото тези емоции, тази тревожност, която хората изпитват, в голяма степен идват от подсъзнанието.

В тази връзка ние често използваме концепцията за Емоционална интелигентност, за да подпомогнем различни инициативи на компаниите, свързани с промяна. От мениджърски академии, които ще изискват участниците в тях да се държат по различен начин, до проекти по промяна на организационната култура.

Работили няколко години в Австралия като HR. Звучи екзотично, но наистина ли е така? Разкажете ни за HR-а на този далечен континент.

Австралия е наистина интересна страна. Това е сблъсък на Британската и Американската култури със силно островно усещане – при което времето тече като че ли малко по-бавно. Като цяло обаче, изграден HR модел или школа няма. Когато компанията е със седалище в USA, се ползват моделите и ноу-хау оттам. Има доста японски компании, за които всички знаем, че използват модели на мотивиране и на управление, доста различни от тези в останалия свят – в тях още се прилагат правилата, описани в книгата „Z-Theory“ на У. Оучи. Що се отнася до предизвикателствата при работата като вътрешен HR в организация, те не се отличават много от тези, с които колегите се сблъскват и тук, като на първо място са „продаването“ на идеи към собственици/топ мениджмънт, изграждането на устойчиви системи за мотивация и управление на представянето и т.н.

Разкажете ни още нещо за вас и конкретните проекти, в които текущо участвате.

Те са наистина много. Последните години компаниите все по-активно ползват външни консултанти. Един от последните проекти, по който работим, е свързан със създаване и валидиране на методология, с която да се развива емоционалната интелигентност при специалисти, работещи в сферата на здравеопазването. Първите пилотни групи вече се случиха и резултатите определено са добри. Като цяло повечето ни проекти са доста интересни. Радвам се, наистина се радвам, че работя тази работа и че живея в тези времена, когато толкова много неща се откриват и се случват в областта на психологията, социологията и HR. Освен това, проектите ни ежедневно ме срещат с интересни хора. Ето например, срещата ми с Вас е една такава. Затова искам на финала да Ви благодаря за вниманието и да пожелаая на екипа на БАУХ да сте все така активни и последователни в усилията си да ни обединявате като гилдия и да ни предоставяте формати, в които обменяме идеи и се развиваме професионално.



За контакти:
София 1000
ул. "Княз Александър I"
16Б, ет. 4, ап. 2

Тел. 00359 2 950 10 90/
00359 2 950 10 91

Лице за контакт:
Полина Господинова-
Георгиева
pgospodinova@bapm.bg

Следете ни онлайн!



Българска асоциация за управление на хора е неправителствена организация с идеална цел, която е създадена, за да развива най-добрите професионални практики в управлението и развитието на човешкия капитал, чрез това да повишава добавената стойност за организациите и да допринася за обогатяване на потенциалта и професионалната изява на хората. Асоциацията работи и в посока подпомагане и развитие на професионалистите в областта на управлението на човешките ресурси, издигане статута на професията и установяване на високи стандарти в работата, съизмерими със световните практики и тенденции в професията.

Създадена през 2000 г., към момента асоциацията има над 850 индивидуални и корпоративни членове.

Българска асоциация за управление на хора е член на Европейската Асоциация за управление на хората (EAPM) и на Световната федерация на асоциациите за управление на човешки ресурси (WFPMA).

Международна конференция за управление на хора

13 октомври 2017 г.!
Очаквайте скоро темата и програмата!