

БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА

До Управителния съвет на
сдружение Българска асоциация
за управление на хора (БАУХ)

НОМИНАЦИОННА ФОРМА

за член на Управителния съвет на Българска асоциация за
управление на хора

Имена: *Милена Хаджииванова*

Компания: *Ейч Вижън*

Позиция: *Managing Director*

Кратко представяне /до 100 думи/:

Основател и управител на консултантска компания H-Vision.

Клиничен психолог, Certified Professional Coach, с близо 20 години практика със стратегически HR проекти, организационна психология и тренинги - над 5000 консултантски проекта и повече от 15 000 души, преминали през нейни обучения.

Преподавател в СУ "Кл.Охридски", НБУ, ВУЗФ

Създател на Академия за автентично лидерство.

В последните години Милена създава и ръководи проекти, насочени към промени – в хора и организации, които имат готовност за това.

На ниво компании – проектите, които я вдъхновяват са свързани с промяна на нагласите (mind set), agile HR, growing mindset, промяна на културата, идентифициране на ценностите, постигане на интегритет – живеене на ценностите – промени, които се случват отвътре навън (inside out).

В живота Милена е търсеща, опитваща, жива – във всяко нещо, което прави – от фотография, през различни спортове (ски, водни спортове, тенис, танци), къмпингуване, пътувания. Пълна с идеи, предизвикваща статуквото. Майка.

Визия за развитие на БАУХ:

Вярвам, че в БГ има предпоставки за развитие на силна общност от хора, които са се посветили на стратегическата функция, свързана с управлението на хора. След 20 години в този бранш и сигурно над 14 години като член на БАУХ, смятам, че част от смисъла на тази браншова организация е да бъде **носител на новото**. От позицията на член на БАУХ, за мен би било ценно да знам какво се случва в HR-а в световен мащаб, кои са иновативните практики, кои са гъвкавите решения, които отговарят на бързо променящите се изисквания/потребности на бизнеса.

Също така е важно **HR функцията да бъде изпълнена със съдържание и смисъл** и БАУХ като организация да има целенасочена политика към това. Членовете на Асоциацията да бъдат подкрепяни (чрез различни инициативи) в развитие на сензитивност не само към служителите, но и да разбират бизнес механизмите и да бъдат пълнокръвен партньор на собственици, CEO. В дългосрочен план това ще резултира в поддържане на стойността на професията, което също би могло да бъде цел/визия на една браншова организация.

В моето разбиране (това е и което преподавам в Университета – на студентите) HR е стратегическа функция, която бързо търпи развитие, за да се движи в темпото на средата и бизнеса. Това, което преподаваме днес, може да не е валидно утре. Затова HR трябва да притежава гъвкавост (agility), да не се притеснява от неизвестността, да бъде емпатично участващ в компаниите.

БАУХ има инструменти, чрез които подобни послания могат да бъдат предавани към общността. Но важно условие е и тя самата да се променя достатъчно бързо, за да задържа и повишава доверието и да има консистентност и сила на посланията.

В резюме и без излишно количество думи: смятам, че това би следвало да е част от визията за развитие на БАУХ – да развива себе си, за да създава предпоставки за развитие на членовете си.

Нужда от свежест, динамика, от разнообразни активности, от доброволци, които да се влагат в каузата, ясни послания и инициативи, които съзнателно подкрепят и онагледават ценностите и желаната посока.