

Формуляр за кандидатстване

Уважаеми кандидати,

Чрез попълване на настоящия формуляр за кандидатстване вие стартирате участието си в конкурса за Годишните HR награди на Българска асоциация за управление на хора за 2021 г.

Този формуляр е документът, в който трябва да опишете максимално точно и ясно своята кандидатура. Не спестявайте фактите и информацията, които изтъкват вашите постижения през годината, опишете и аргументирайте добре резултатите, които сте постигнали.

В случай че вашата кандидатура премине успешно през първите два етапа на оценка и бъде допусната до финалния трети етап /процедурата за оценка можете да видите [ТУК](#)/, този формуляр /с изключение на данните за контакт/ ще бъде публикуван на уебстраницата на конкурса заедно с формулярите на останалите допуснати кандидатури.

Моля, изпратете попълнения формуляр не по-късно от 10 ноември 2021 г. на имейл адрес pqospodanova@bapm.bg

Преди да започнете попълването на формуляра:

- *Моля, убедете се, че сте се запознали внимателно и в детайли с описанието на категорията, за която кандидатствате, и очакванията на журито спрямо нея /можете да видите [ТУК](#)/. Когато попълвате формуляра си, съблюдавайте елементите, посочени в описанието на категорията.*
- *Моля, убедете се, че сте се запознали подробно с процедурата на оценка и времевия график на етапите, които тя включва /можете да ги видите [ТУК](#)/*
- *При попълването на формуляра бъде кратки, точни и ясни. Придържайте се към обявения лимит за дължина от 7500 знака (вкл. разстоянията) – това се оценява в първия етап на оценка – Оценка по критериите за съответствие на Регламента /можете да видите [ТУК](#)/.*
- *Посочвайте конкретни резултати.*
- *Формулярът задължително се придружава от презентация – до 10 слайда, в която се посочват доказателства към описаните във формуляра факти /вижте [ТУК](#)/*
- *Спазете крайния срок за подаване на формуляра и презентацията /вижте етап 1 от процедурата за оценка [ТУК](#)/*

По всякакви въпроси можете да се обръщате към офиса на Българска асоциация за управление на хора:

Лице за контакт: Полина Господинова

Тел.: 0899 240 586

Имейл адрес: pgospodinova@bapm.bg

Желаем ви успех!

Данни за контакт

Кандидатура за категория: НАЙ-АНГАЖИРАН КЪМ УПРАВЛЕНИЕТО НА ХОРА
ОРГАНИЗАЦИОНЕН ЛИДЕР

| | |
|---------------|--|
| Име и Фамилия | Magnus Hakansson |
| Компания | Комметрик |
| Позиция | СЕО |
| ██████████ | ████████████████████ |
| ██████ | ██ |

Описание на кандидатурата

Моля, опишете постиженията, с които кандидатствате в избраната категория. Посочете конкретни факти, конкретни постигнати резултати, областите на личната си удовлетвореност от постигнатото, мненията на колеги/партньори/екип/подчинени.

Максимален обем: 7500 знака /вкл. разстояния/.

Имало едно време една много дружелюбна многоглава ламя...

Така започва и нашият разказ за един лидер, който с присъщата за скандинавската си народопсихология [феминистична култура*](#), успява да ангажира екипа си около принципа на взаимосвързаност и качество на живот за хората в компанията. Да имаш ангажиран към управлението на хората лидер е добре, но когато той успее да увлече с примера си и своя мениджърски екип и да разгърне успехите си през тях - е още по-добре ☺. Причините са най-обикновени, срещани още от детските ни години в приказките с многоглавата ламя:

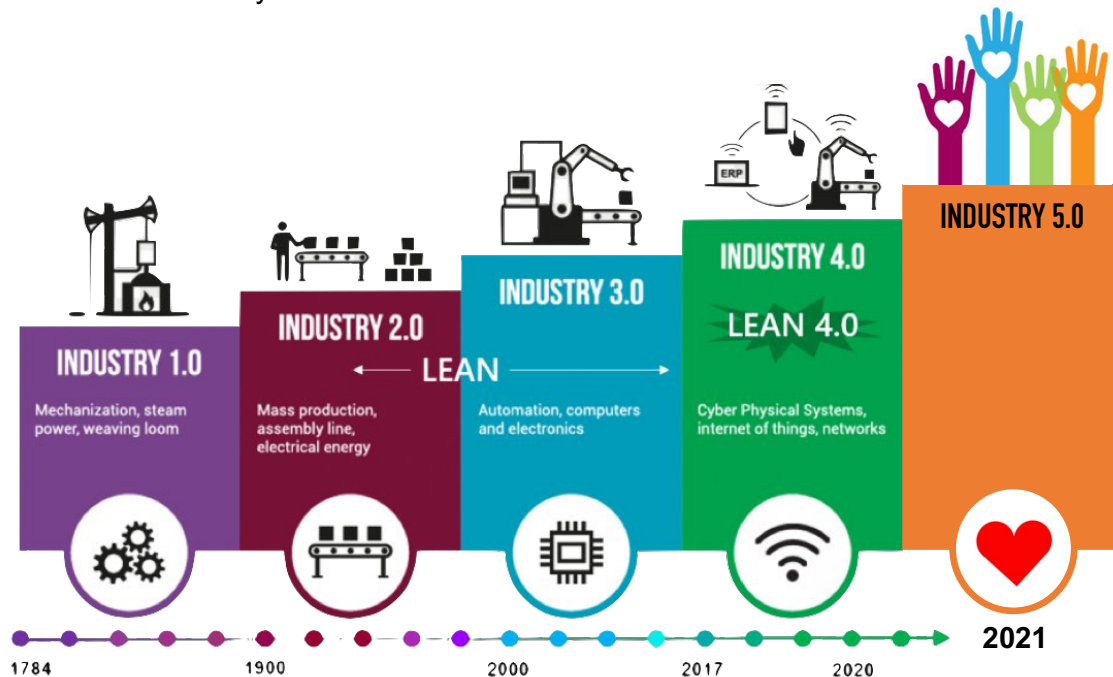
- осигурява мащабност (scalability) на личния пример, свидетелство за жизнеността на дадена компания при оценка на бизнеса. Магнус Хакансон (Magnus Hakansson) осигурява експоненциално репликиране на ценностите на компанията (belonging, flexibility, pride) в целия управленски екип и от тях към средните мениджмънт нива.
- диверсификация – сформирайки екип от едновременно еднакви и различни членове, той успява да обхване всички [Белбин**](#) аспекти на перфектния отбор.

* Хофстеде: <https://bit.ly/3r10All>

** Белбин: <https://bit.ly/3nBI0xS>

С включващият си стил на управление (inclusive management), Магнус поощрява колективната интелигентност ([collective intelligence*](#)) в компанията и постига 49% увеличение на служителите срещу 1,4 % нежелано текучество и 38% бизнес ръст във времена на COVID, когато много консултантски бизнеси се борят за своето оцеляване.

- мениджмънт 5.0 – Magnus Hakansson индиректно пренася скандинавския дух на взаимопомощ в управлението на хора и създава условия за развитие на социално отговорни колеги и компания (industry 5.0). Изгражда естествена среда на доверие, генерира корпоративна печалба, браншови успехи и иновации, опосредства професионална реализация и балансираните потребности в личния живот на служителите и своя екип в частност.



Като ангажиран с управлението на хора лидер, Магнус постига едно от най-трудните неща в организационното развитие - съчетава корпоративните и индивидуални интереси до нива, където се размива тяхното разделение. Работата е вкъщи. Домът е във фирмата. Homeschooling уроци се гледат от децата ни в различни стаи в офиса, немска овчарка послушно чака стопанката си пред вратата на залата за срещи, хамстер на колега е отглеждан на съседното бюро докато тя е в отпуск. Фирмата е семейство. Не съществува дистанция на властта и в същото време не сме организация тип кънтри клуб. Примерите за подкрепата на топ-мениджмънта към служителите са много, затова ще се ограничим до няколко от най-интересните истории:

- **Номадски стил на работа (кореспондира с корпоративната ценност *гъвкавост/ flexibility*).** Разпространения и утвърден от Магнус адаптивен лидерски стил (adaptive leadership) кореспондира перфектно с ценността ни да сме гъвкави, както при характерната паралелна работа по няколко проекта, така и когато работим в различни локации и часове:

* collective intelligence : <https://bit.ly/3nBbGLx>

- **Дистанционна работа:** колеги работят от Литва, Гърция, Швеция, Англия, САЩ, Египет, Китай, България. Включват се от университетски кампус в Единбург, ваканционен апартамент в Банско, лятна вила в Латвия, от своя Office in the Woods в Родопите или от Office on the Beach на морето, от домове в Бургас, Варна, София, Търново... За майка на момченце с кохлеарни импланти поради вроден слухов дефицит, работата от вкъщи (home office) е от колата (car office), за да съчетава посещенията за слухова рехабилитация на тригодишния си син с провеждане на видео срещи, работни моменти и др. Получената помощ от прекия ѝ ръководител - Магнус, тя предава нататък подпомагайки други членове в екипа, за който отговаря.
- **Hot-desk:** С подкрепата на Магнус, друг негов член на екипа, конфигурира постоянно налични работни места, които може да се резервират от колеги, когато желаят да се откъснат от малко жилищно пространство съчетано с голямо семейство, слаба интернет връзка или home schooling и няколко работещи членове на фамилията.
- **Баланс работа-личен живот (кореспондира с корпоративната ценност принадлежност/ belonging).** Заедно с ръководения от него лидерски екип на Кимметрик, Магнус извежда на следващо ниво нашумялата преди 10-тина години концепция, описана в книгата на [Vineet Nayar*](#). Той променя стилът на работа в компанията от „Клиентът е цар“ през „щастливите служители създават доволен клиент“ към „клиентът винаги има право: и вътрешният (колегите), и външният (клиентите)“. Равновесието в екосистемата бизнес-живот, осигурява стабилен бизнес, физически и ментално здрави колеги в съвременните високи нива на стрес и прегаряне (burn-out). Ето няколко примера:
 - Поет (2 стихосбирки, издателство “Жанет 45”), част от екипа, който стои зад отличения с безброй награди имидж на компанията
 - Мотористи, често споделят маршрути в/извън страната
 - Допълнителен бизнес – разработен споделен офис в Родопите - Office in the Woods и репликиран модел на морето с партньори - Office on the Beach
 - Грижи за членове на семейството - деца със затруднения, тежки алергии, възрастни родители...
 - LLL (life-long-love) – 14% от служителите са върнали се втори път на трудов договор в компанията, след опит с друг работодател. Безброй са случаите на преход от пълно работно време на работа за проект на свободна практика и обратно.
 - Одобрен отпуск за обучение в редовна форма на образование, изпити и др.
- **Индивидуално развитие (кореспондира с корпоративната ценност гордост/ pride).** Магнус вярва, че макар думите да са същността на нашия бизнес, делата са това, което ни определя. Затова поддържа служителите във всяка тяхна инициатива, която развива не само компанията, но индустрията и знанията като цяло. Медийният бизнес го е научил, че

* Vineet Nayar *Employees First, Customers Second: Turning Conventional Management Upside Down*: <https://bit.ly/3HEn2qd>

лидерите на мнение преди всичко трябва да бъдат отговорни форматори на знание:

- **Професионални организации, научни и образователни центрове** – Магнус подкрепя времево и ресурсно служителите си да участват в различни изследователски, браншови и образователни инициативи. След колегите имаме член на международния борд на директорите на [АМЕК*](#), председател на [АИЕСЕК**](#), професионалист от [ЦЕРН \(CERN\)***](#), разработващ технологични решения с изкуствен интелект и машинно обучение, преподаватели в специалностите „Комуникационен мениджмънт“ на Факултета по журналистика и масова комуникация на СУ, „Маркетинг и стратегическо планиране“ в УНСС. 7 % от колегите са докторанти от местни и чуждестранни университети. Магнус и неговият лидерският екип изграждат „пъпната връв“ между корпоративно ангажирани служители и социално ангажирани професионалисти.
 - **Система за оценка на представянето и развитието** – ангажираността на топ мениджъра с хората, изисква организационните цели да бъдат преведени на индивидуалния език на всеки колега. При дизайна на системата, Магнус настоя месеци наред мениджмънта да провежда поредици от групови и индивидуални срещи, в които всеки показател получи свой индивидуално адаптиран облик. На база на това се начертаха и индивидуални програми за развитие.
 - **Въвеждаща и ориентираща програми** – за да предотврати изкривяването на настоящата успешна култура от значителния брой новоназначени колеги, Магнус инициира създаване на нови въвеждаща и ориентираща програми. Дизайните обхващат различни стилове на учене на хората чрез осигуряване на асистирано учене с коучове на работното място (дългогодишни колеги в компанията, посланици на ценностите ѝ), видео, практически задачи, материали за четене, виртуални и реални сесии според възможностите на участниците.
 - **Обучения** – Магнус активно подкрепя развитието на служителите, чрез личния си пример като обучител в осъществяването на тримесечие седмици на споделеното знание (Knowledge Transfer Weeks). До сега не е пропуснал нито една от сесиите за анализ на добри практики всеки последен четвъртък от месеца.
- и още много други примери...

Магнус вярва, че професионалистът не е персонална собственост на компанията, не е нейн служител. Той е приятел, колега, не какъв да е песон(ал), а Very Important Person (VIP), със своите лични идеи, мечти, желания. Днес, в условията на дефицит на специалисти все по-често се питаме кой кому служи? Преследваме цели, визии, интереси. И корпоративни, и индивидуални. Промяняме лоялността от контекст “служба, докато ми служиш” към среда на уважение и “кръвна връзка”. [Запознайте се с нашите****](#) в ангажирания с хората лидерски екип на Magnus Hakansson:

* АМЕК - Асоциацията за изследване и оценка на комуникациите, която представлява компании от сектора от цял свят: <https://amecorg.com/>

** АИЕСЕК – международна младежка студентска организация: <https://aiesec.org/>

*** ЦЕРН Европейската организация за ядрени изследвания (CERN, Conseil européen pour la recherche nucléaire): <https://home.cern/>

**** *Запознайте се с нашите*: <https://bit.ly/3cxgsn4>