



ИВА БАЛАШЕВА: „ДОБРИЯТ HR Е КАТО МЕДИАТОР МЕЖДУ ВСИЧКИ В КОМПАНИЯТА“

интервю на Стела Младенова



24

Интервю

Здравей! Разкажи ни повече за себе си. Как започна своя професионален път?

Работя в сферата на човешките ресурси от 2001 г., а от 2004 до 2015 г. бях последователно ръководител на звената по управление на персонала в две големи международни компании – „ФЕСТО Производство“ и Застрахователна компания „УНИКА“. Работила съм по различни проекти в сферата на управление на хора, между които проекти за изграждане на HR стратегия на групово и локално ниво, за създаване на политики и процедури, осигуряващи управлението на човешките ресурси, за разработване и внедряване на системи за оценка на изпълнението, за имплементиране на компетентностен модел и синхронизирането му с процесите в управление на човешките ресурси, за оценка на

Ива Балашева е завършила Софийския университет „Св. Кл. Охридски“ със степен магистър по право и Училището по мениджмънт на Нов български университет със степен магистър по Управление и развитие на човешките ресурси. От 2015 г. насам работи със собствен бранг като консултант и външен партньор в областта на развитие на хората в компании от различни браншове като недвижими имоти, строителство, финанси, застраховане, търговия и др.

длъжностите, изграждане на система за възнаграждение и бонусни схеми, за създаване и реализация на програми за управление на таланти, за подбръване на вътрешната комуникация и мотивация на екипите и др.

Ти си магистър по право. Защо реши да се занимаваш с Човешки ресурси, а не продължи в сферата на правото и юридическите услуги?

Първата ми длъжност беше юрисконсулт и съвместявах както чисто юридическа дейност, така и подкрепя на екипа, подбор на хора, организация на обучения, и в практиката разбрах за себе си, че много повече ме възбужда работата в сферата на човешките ресурси. Тогава реших и да запиша втората си магистратура по Управление и развитие на човешките ресурси.

Кои са най-големите предизвикателства, с които си се сблъсквала в работата си?

Винаги, като най-важно нещо и съответно и като голямо предизвикателство, съм чувствала необходимостта да мога по най-добрия начин да съчетая и да срещна интересите на собствениците и топ мениджмънта тези на редовите хора в екипа. Според мен добрият HR е като медиатор между всички в компанията. Има случаи, когато трябва едновременно да удовлетвориш противоречиви интереси на двама мениджъри – например, при подбора често се случва да има разлика между изискванията на пряк и висшестоящ ръководител. Тогава трябва да се намери някаква пресечна точка или чрез убеждение да се стигне до единно мнение по отношение изискванията към кандидатите.

Колко важна е ролята на HR мениджъра в една компания?

Аз лично смятам, че ролята на HR мениджъра е голяма, стига да успее да се позиционира като бизнес партньор на топ мениджмънта. Това изисква както компетентност и асертивност от негова страна, така и правилно разбиране на ползите от такова партньорство, както и желание за развитие на лидерските умения от страна на мениджърския екип.

До колко важно е образованието по специалността?

Образованието е важно дотолкова, доколкото дава основата, теоретичната подготовка и систематичността на знанията, както във всяка

**Аз твърдо
вярвам, че ако
човек харесва
това, което
прави, става
наистина добър
в него и това
му носи
удовлетворение**

една специалност. Оттам нататък идва практиката, която вече е истинската школа на реалния живот, а не просто на книга. Има например много прекрасни теории как трябва да се прави подбор на хора и какви въпроси трябва да се задават, но ако нямаш уменията да усетиш човека, да разбереш какво стои зад думите му и често зад социално желателните отговори, трудно ще откриеш правилните хора за съответния екип. Или пък при разговорите за поставяне на цели и обратна връзка – може да си учил колко са важни, но на практика да се сблъскаш с мениджъри, които не само че не знаят и не искат да се научат как да ги водят, но и отказват да проумяват смисъла им.

Какви качества трябва да притежава човек, който иска да се развива в сферата на Човешките ресурси?

Според мен най-важното е да обича да общува, да се среща с хора, да може да ги разбира, дори и без думи, да може повече да слуша и по-малко да говори, но и да е убедителен и да вярва в идеите, които "продава".

Какви са иновациите в HR консултирането и HR мениджмънта? За какво трябва да бъдат подготвени бъдещите специалисти?

Във всички области, включително и в сферата на човешките ресурси, се правят все повече автоматизации, така че да отпадне рутинната работа, която не изисква някакъв творчески подход. Софтуерите, AI, видео СВ-та и интервюта могат да са от полза при администрация на персонала, при подбор, при някои дейности, свързани с обучение. Но областите като лидерство, изграждане и вдъхновение на екипа, обратна връзка и коучинг, и много други, са със сигурност сред тези, които ще останат изпълнявани от хора. В тях също могат да се правят редица иновации, защото светът около нас се променя много динамично, новите поколения имат съвсем различни нужди и очаквания и ние трябва да можем да отговорим съответно на тази динамика.

Гледат ли работодателите с друго око и подбират ли приоритетно бъдещи служители, завършили Човешки ресурси в чужди университети пред български такива?

Мисля, че не се прави съществено разграничение между кандидатите с оглед на завършения университет, а по-скоро това се преценява като част от цялата съвкупност от знания, умения и компетенции на кандидатите.

Какво ще препоръчаш на завършилите специалност Човешки ресурси, които все още нямат трудов стаж, но искат да започнат работа в сферата?

Винаги има позиции, за които се предпочитат хора, наскоро завършили университет или дори такива, които са в процес на обучение, така че могат да подберат такива за своя старт. Стажовете също са добра възможност да се запознаят както с дейността в сферата на човешките ресурси, така и със съответната компания и да преценят дали всичко това отговаря на тяхното търсене.

Какво би посъветвала младите хора, които се колебаят дали да изучават и да работят в сферата на Човешките ресурси?

Бих ги посъветвала да се срещнат с някого (даже с повече от един човек), който вече е натрупал опит и работи в тази сфера, и да го помолят да им разкаже какво прави, с какви трудности се сблъсква, какво го кара да се чувства удовлетворен и да продължава да работи това. Ако е възможно, даже да изкарат няколко дни край него на работното му място и след това да си помислят дали това, което са чули и видели им изглежда като нещо, което ще им носи ежедневно радост и удовлетворение, и наистина биха искали да го правят. Аз твърдо вярвам, че ако човек харесва това, което прави, става наистина добър в него и това му носи удовлетворение. А тогава идва и финансовото възнаграждение, което изключително много вънгува по-младите хора като перспектива. Можем да имаме достатъчно пари като резултат от всяка работа и професия, стига наистина да я вършим от сърце.

