

Саша Безуханова е генерален директор на Hewlett Packard за България

първа работа: инженер в Централния институт по изчислителна техника

първа мениджърска позиция: мениджър за страната на голяма немска компания – Хелиге

СНИМКИТЕ СА НА СР. ТЕМА

Саша Безуханова

ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР НА HEWLETT PACKARD ЗА БЪЛГАРИЯ

Саша Безуханова е генерален директор на Hewlett Packard за България от 10 години и управлява екип от 1300 души. Започва работа като инженер в Централния институт по изчислителна техника през 1985, а на 25 години става регионален мениджър за България на немската компания Хелиге.

HP има широко портфолио от продукти и услуги в ИТ сектора, развива и консултантско-инженерна дейност в България. HP въвеждат системно-интеграционния подход за комплексни ИТ системи в България. Компанията изгражда паспортната система, системи в рамките на МВР, системата за електронно правителство, първата национална инфраструктурна система в БТК. HP е стратегически партньор на трите мобилни оператора, на много банки и предприятия; реализира инженерни квалификационни програми с три университета; участва в социално и обществено значими инициативи.

Бихте ли описали бизнес сектора на вашата компания? ИТ индустрията е сред най-динамичните в световен мащаб. ИТ секторът създаде условия за глобализация на световната икономика и е платформа за конкурентоспособността на всички индустрии. ИТ е в домовете, позволява модерно и прозрачно държавно управление, ефективен международен научен обмен и производство. Това го прави и предпочитана област за квалификация.

Как позиционирате вашата компания на пазара? Аз мисля, че HP е най-добрата ИТ компания в България в момента. Брандът е най-разпознаваем според независими маркетинговите изследвания. HP е пръв избор за работа на ИТ специалисти.

Какво мислите за българския пазар на труда във вашия сектор? Има голям интерес към ИТ специалисти от български и от чужди инвеститори. Този процес има добри и рискови страни. Добре е, че има здравословна конкуренция, която стимулира усъвършенстването на кадрите. Рисковете са свързани с факта, че поради голямото търсене и недостиг студентите започват работа преди да са завършили образованието си. Те добиват фрагментарни практически умения, стават "занаятчии", но не успяват на изградят цялостна професионална платформа. Това налага скъпа и отнемаща време допълнителна квалификация в работна среда и намалява конкурентоспособността на компаниите.

Какво според вас трябва да се подобри в българския пазар на труда? Нужна е сериозна реформа в образованието и синхронизирането му с нуждите на икономиката. Трябва да се осигури компютърно образование и обучение по английски език като част от базовата грамотност. Необходимо е да се прагматизира и разшири подготовката на средни управленски кадри. Бизнесът трябва да участва в структурирането на програмите и да осигурява практическата част от обучението. Създаването на университетски настоятелства е стъпка в тази посока.

Какво е търсенето на служители във вашия сектор? Търсят се специалисти на всички нива – от мениджъри до младши хардуер и софтуер специалисти. Намирането на управленски кадри е най-предизвикателно, защото се изисква висока професионална дисциплина и възпитание на умения.

Според вас чужденци могат ли да попълнят ниша в пазара на труда във вашия сектор? Да, ИТ производството няма национален адрес. Възможно е липсващите специалисти да се допълнят с ресурс от чужбина. Има нужда от облекчаване на процедурата по внос и ние, работодателите, имаме предложения към процеса. Наскоро КРИБ създаде компания за внос на работници като първа стъпка в регулирането и опростяване на процедурите. Важно е тези въпроси да се решават и в европейски контекст заради достъпа до квалифициран европейски ресурс и заради свободата на наши специалисти към други държави.

Смятате ли, че пазарът ни на труд е конкурентен на страните от ЕС? Да, смятам, че днес имаме предимства в съотношението цена/квалификация на работната ръка. За запазването му обаче трябват системни инвестиции в конкурентни умения.

Каква е вашата стратегия за мотивиране на хората? В една организация трябва да има ясна всекидневна комуникация на всички нива. Служителите трябва да познават приоритетите и предизвикателствата, за да могат да проектират своята ра-

бота в унисон с общата цел. Важно е да се представят и постиженията на отделни колеги. Ние правим веднъж седмично т.нар. coffee talks, на които се представят стратегически въпроси, нови програми и резултати. Добре е да се организират и тийм билдинг програми, в които наред с уменията за работа в екип, се създават обстоятелства за разпознаване на хора, които не е задължително да имат формални управленски роли. Това внася положителен баланс в екипа и има стимулираща за работата роля. За да се осигури пълноценна работа от значение е и балансирането на екипа като квалификацията, характери, пол и възраст.

Какво означава за вас да бъдете мениджър? Първо трябва да си професионалист, което важи за всички позиции, но при управленската има специална роля. С поведението, управленския си стил и приоритетите мениджърът предопределя развитието на организацията и резултатите ѝ. Много е важно да мотивираш хората за творчество. Важен е балансът между самостоятелната отговорна работа с делегирани права и контрола на изпълнението. Важно е да можеш да ръководиш екип, съпричастен към обща цел. Едно от предизвикателствата е разумната дистанция спрямо екипа – да не е прекалено голяма, за да те разбират, но да не е прекалено къса, защото се губи респекта. Важно е и да поддържаш себе си дълготрайно мотивиран, да намираш нови източници на вдъхновение и да формулираш нови цели.

Били ли сте търсени от хедхънтинг фирми и ползвали ли сте услугите им? Да, търсят ме редовно и ние също използваме услугите на няколко компании.

Какво мислите за хедхънтинга? Не харесвам този термин. Това е жаргон, наложил се в нашата среда през последните 1-2 години. Лично аз предпочитам термина компании за подбор на кадри. Вярвам в проучването на пазара и консултативната роля на тези компании. Но не приемам, че безразборното крадене на ключови кадри е здравословно. То препятства структурирането на стабилни екипи, деморализира пазара на труда и не допринася за развитието на индустрията в дългосрочен план.

Sasha Bezuhanova

GENERAL MANAGER OF HEWLETT PACKARD FOR BULGARIA

Sasha Bezuhanova is the general manager of HP for Bulgaria for the last 10 years and is managing a company of 1300 employees. Her career starts as an engineer in the Central Institute for Computing Technology in 1985, than, at the age og 25 she became a country manager of a big German company, Hellige.

HP has a large products and services portfolio in the IT sector, develops consulting and engineering services in Bulgaria. HP has introduced the system-integration approach in the implementation of complex IT infrastructure projects in Bulgaria. The company implemented the passport system, IT infrastructure projects in the Ministry of the Interior, the system for electronic Government, and the first national infrastructural system of BTC. HP is the strategic partner for the three mobile operators in Bulgaria, for banks and large enterprises; develops engineering qualification programs with the three Bulgarian universities and is actively involved in social and public initiatives.

Would you describe the business sector your company? The IT sector is one of the fastest developing in the whole world. It created the basis for the globalization of the world economy and is a competitiveness platform for the all industries. IT has entered people's homes, created capabilities for modern and transparent state governing and efficient international scientific exchange and production. All this makes it one of the most wanted qualification spheres.

How do you position your company in the market? I think that HP is the best company in IT sector in Bulgaria. The brand is the best recognized according to independent marketing studies. HP is the first job choice for IT professionals.



Sasha Bezuhanova is the General Manager of Hewlett Packard for Bulgaria

first job: engineer in the Central Institute for computing technology

first management position: Country Manager of a big German company – Heligenn

What do you think about the Bulgarian labour market in your sector? There is a real demand for IT specialists both from Bulgarian and foreign investors. This process has both positive and negative aspects. The positive is the competitive environment, stimulating the improvement of manpower. The negative sides are connected with the shortage of professionals and students start working in the beginning of their education. They acquire fractal practical skills, as "craftsmen", but fail to build a complete professional platform. This requires an expensive and time consuming extra qualification at the work place and affects companies' competitiveness.

What should be improved on the Bulgarian labour market in your sector? The education require a comprehensive reform and must be tuned to the new economic realities. IT and English language training must emerge as a its fundamental part. Medium managerial staff needs practical training in line with modern economy requirements. Business must participate in the drafting of programs and provide its practical part. The creation of board of trustees with the universities is a step in the right direction.

What is the demand for employees within your field? The IT sector is looking for professionals at all levels – from managers to junior hardware and software developers. Finding managers is the most challenging because of the required high professional discipline and the education of skills.

Would foreigners be able to fill a labour niche within your business? Yes, as the IT segment doesn't have a national address. The deficit of professional manpower may be compensated with importing qualified staff. This legal procedures for "importing" manpower need optimization and we, employers, have few proposals. CEIBG established recently a company for import of manpower – as an initiative to regulate and simplify the procedures. It's important to have this problems solved within the European context, because of the access to qualified European resources and of the freedom for our professionals to work in other countries.

Do you think that the Bulgarian labour market is competitive to other EU countries? Yes, I believe it is, in terms of the price–quality ratio of the labour force. There's a need of systematic investments in competitive skills to preserve this tendency.

What is your strategy for motivating people? There must be a clear everyday communication between all levels. Employees should be aware of the priorities and the challenges to target their work towards achieving the common objectives. It is very important to recognise the success of every individual. Once a week we organize the so-called coffee talks where we discuss strategic topics, new programs and results. We do often team buildings, in which, in line with the teamworking skills, leadership qualities of people who are not in a managerial position emerge. In order to achieve sustainable results, every team should be balanced in terms of qualification, characters, gender and age of the personnel.

What does it mean to be a manager? First of all, you must be a professional, especially for managers. With his/her behaviour, style and priorities the manager sets the course of the development of the organization and its results. It's very important to motivate people for creativity. Also it's very important to keep the balance between the individual responsible work with delegated rights and the execution control. The challenge is to lead a team, sharing a common vision. The other challenge is to keep a reasonable distance to your team – not too big, so they can understand you, but not too small because the manager will loose respect. It is important to keep yourself motivated, to find new sources of inspiration and formulate new targets.

Have you been approached by headhunters and have you ever used their services? Yes, they're approaching me regularly and our company has also used different human resource companies.

What is your opinion about headhunting? I don't like this term, it is jargon coined in our sphere in the last 1-2 years. I personally prefer the term recruitment companies. I believe in the market research and the consultant role that these companies make. But I am against random stealing of key cadres, which I find unhealthy. It impedes the structuring of stable teams, leads to a labour market demoralization and does not boost growth in a long-term perspective.