

Всяка промяна започва с желанието за развитие

Хората, които успешно се справят, постоянно са извън зоната си на комфорт, непрекъснато учат и гледат на света с любопитство, казва Жени Георгиева, собственик на „Талънт Линк България“

Госпожо Георгиева, преди време бяхте HR директор на две големи български компании, преминали през пълна трансформация. Сега отново се занимавате с трансформация, но като консултант, тренер и коуч. Каква е философията, която Ви води в работата днес?

- Вярвам, че промяната съпътства всеки аспект на нашия живот. Хората, които успешно се справят с нея, приемат предизвикателството като възможност, постоянно са извън зоната си на комфорт, непрекъснато учат и гледат на света с любопитство. Всяка промяна започва от собственото поведение. Преди години, докато следвах магистърска степен по организационно развитие в САЩ, първото нещо, което ни научиха, бе, че не може да бъдеш добър партньор и консултант на мениджмънта, ако ти самият не осъзнаеш своите слабости и не работиш върху тях. По време на двугодишното ми обучение линията на личностното развитие беше умело вълната в учебната програма. Благодарна съм за това "прозрение", тъй като оттогава активно работя върху себе си, много неща осъзнах и промених. Така съм по-успешна, а и по-щастлива. Убедена съм, че човек може да се променя и развива през целия си живот, а началото е себепознанието (и честната равностметка). Другата съставна част на това уравнение е желанието за развитие. Обикновено това желание се появява, когато човек си даде сметка, че нещо му куца, че нещата не са такива, каквито той иска да бъдат. Тогава някои хора започват да се вглеждат в себе си и да търсят повече себепознание. Други отглеждат промените на външни фактори и търсят причините само в обкръжаващата среда. Ясно е, че първите са на прав път.



ЕВГЕНИЯ (ЖЕНИ) ГЕОРГИЕВА е HR практик, консултант, коуч на лидери и тренер. През 2009 г. създава консултантската фирма "Талънт Линк България". Преди това работи като главен директор ЧР на БТК ("ВиВаком") в периода 2004-2008 г., а преди това и на "Юмикор Пиргон Мег" (сега "Аурубис България"). Има повече от 18 години преподавателски опит - в НБУ и Open University, UK. Има докторска степен по психология и магистратура по организационно развитие от университета "Пепъргайн", САЩ. Тя е и асоцииран сертифициран коуч (ACC) на Международната коуч федерация (ICF).

- Как днес прилагате на практика Вашата философия за промяна?

- Всичко, което съм научила, осъзнала и практикувала досега, предлагам и на мениджърите и организациите, с които работя. Хората се развиват, когато получават правилната доза подкрепа и предизвикателство. Важно е да им давам и от двете. На първо място работя с ръководители на висше управленско ниво. Като консултант по организационно развитие партнирам с мениджъра и неговия екип, подкрепяйки ги да осъществят промяната в организацията. Подходът ми е да разбера каква е целта и какво е истинското предизвикателство, да помогна на клиентите да осъзнаят нуждите си в дълбочина и ако са решени да осъществят промяната, им помагам да възвлекат цялата организация или засегнатите структури в процеса.

С топмениджърите работя като коуч за развитие на лидери. Колкото си по-високо в йерархията на организацията, толкова си по-самотен. Мениджърът има нужда от партньор, който да му помогне да чуе и осъзнае своите

мисли, да се изправи пред страховете си и сам да набележи път напред. Не давам съвети, защото съм убедена, че един мениджър вече разполага с всички необходими ресурси сам да се справи. Това, което обикновено не му достига, е време и пространство, за да изговорим и осмисли нещата. Това е време и за размисъл, и за изкрystalизиране на план за действие.

Работя и със служителите в организацията. Ефективен подход е провеждане на център за оценка с цел развитие. На база предварително дефинирани критерии (компетенции, поведения) заедно с колеги наблюдаваме поведението на участниците в центъра в симулирана работна среда, анализираме силните и слабите им страни, даваме им обратна връзка. По този начин им помагаме не само да осъзнаят областите си за развитие, но и да решат за себе си кои са приоритетите им в тази посока и да потърсят възможности за промяна. На следващ етап може да ги подкрепим с обучения за развитие на меки умения, както и с индивидуален и групов коучинг процес.