



# Развитието е в постоянното движение

НА 31 ГОДИНИ АНДРЕЙ ЛАЗАРОВ ОЩЕ НЕ Е СЪЗДАЛ СОБСТВЕНО СЕМЕЙСТВО, НО СМЯТА ДА ГО НАПРАВИ „КОГАТО МУ ДОЙДЕ ВРЕМЕТО“ – НЯКЪДЕ ОКОЛО ХРИСТОВАТА ВЪЗРАСТ. МЕЖДУВРЕМЕННО СЕ РАДВА НА 1-ГОДИШЕН ПЛЕМЕНИК И ВЛАГА ЕНЕРГИЯ В СТИЯНЕТО НА РОДОВА КЪЩА ВЪВ ВЕЛИКО ТЪРНОВО. КАТО ТИПИЧЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ НА ЗОДИЯ БЛИЗНАЦИ ТВЪРДИ, ЧЕ ИНТЕРЕСИТЕ МУ СА ВСЕСТРАННИ И НЕПРЕКЪСНАТО СЕ ПРОМЕНЯТ. КАРА СКИ, СЪРФ, МОТОР (ДОСКОРО ПИСТОВ), КОЛИ. ПОСЛЕДНОТО ХОБИ Е OFF-ROAD С АТВ В КОМБИНАЦИЯ С НАСЛАЖДАВАНЕ НА ПРИРОДАТА. ОТ ДВЕ ГОДИНИ Е СЪСОБСТВЕНИК И УПРАВИТЕЛ НА IDS БЪЛГАРИЯ.

## Важно ли е образованието и какво е вашето?

Образованието има много голямо значение. То започва да се формира много отрано, още преди да се тръгне на училище. Аз самият първо учих в руска гимназия, после 3 години в Лондон, след това тук в английска гимназия, завърших МИО и по стечение на обстоятелствата в момента работя точно това, за което съм учил. Желанието ми всъщност никога не е било да се занимавам с компютри и търговия, просто така се случи. Мечтата ми беше съвсем друга, имах желание да уча автомобилен дизайн в Щатите, но по ред причини това не се осъществи. Принципно образованието е в ежедневието, то е навсякъде. Една добре позната приказка: Човек се учи, докато е жив.

## Как започнахте ИТ кариерата и как се разви тя след основаването на IDS България?

Известно време управлявах Westech, след това работих в Computer 2000 и съм доволен от този период. Опит се придобива в работата. Преди две години се появи

миналата година направихме 5 млн. евро оборот. Тази година не очакваме толкова големи стойности, защото се концентрираме все повече върху маржа на печалба. Стремим се да предлагаме интересни продукти, които генерират печалба както за нас, така и за нашите клиенти. Обръщаме особено внимание на качеството на стоките, бързината на сервизното обслужване във фирмата, добрите отношения и създаването на възможности за взаимноизгодни търговски отношения с контрагентите.

## В каква посока са насочени професионалните ви интереси?

В професионално отношение интересите ми са насочени към развитие на бизнеса, което означава да има достатъчна норма на печалба. Самото развитие може да не е само в ИТ сегмента. Има много други възможности за бизнес в България, които възникват, ако се срещаш и общуваш с подходящите хора. За съжаление у нас навсякъде царя лека дезорганизация и всичко изисква много повече усилия, за да се направи. Хората са някак си претрупани с

кратно, за да постигнеш целта си. Поне това е моят опит. Аз се справям, но винаги с цената на упорстване, докато не се случат нещата. Така че според мен един добър мениджър трябва да има около себе си поне няколко човека, на които може да делегира задачи и да може да е сигурен, че те наистина ще ги изпълнят. Това са хората, които, като им кажеш искам това, те ще обърнат света и ще го направят.

## Как ги намирате тези хора?

Много трудно. Обикновено тези хора са възпитани да действат по този начин. И не е толкова от възрастта и поколението, защото аз виждам такива хора на 50-60, но и на 20 години, които са точни и изпълнителни. А възпитанието идва от първите седем години – аз самият съм такъв човек – възпитан съм от малък, че каже ли се нещо, то трябва да бъде направено. Има такива хора, те са рядкост, но се намират. В общуването с един човек много бързо се разбира дали е от тази категория. В тази връзка в IDS България работят десетина човека и всички са

# Оценката за един мениджър я дава екипът, който работи с него.

Възможност да се отдели и да започна собствен бизнес. IDS България беше създадена като съдружие с чужд инвеститор – IDS Люксембург. Съдружието като модел на работа носи много по-големи отговорности. Когато си само служител, си много по-спокоен, нивото на напрежение и стрес са по-ниски, имаш сигурността на шефа зад гърба си и отговорността е ограничена до свършване на поставените задачи. Когато станеш собственик, нещата се усложняват, приемаш всички удари върху себе си и трябва да управляваш това твое „семейство“ – екипа. Любопитен факт е, че сегашният екип на IDS България се движи с мен вече години наред. Съвместната ни работа е тествана в различни фирми и действително много гържа на хората, изключително много ги уважавам, оценявам усилията им, включително на тримата нови служители, които са също толкова ценни за мен и за фирмата. Всъщност оценката за един мениджър може да я даде екипът, който работи с него. IDS е малка фирма,

емоции и стрес и няма добро организиране и сегментиране на работата. В доста фирми се работи хаотично, масово хората на ръководни позиции правят много неща сами, което отнема възможността за фокусиране над малко, но качествено свършени задачи. Този тип динамика е безсмислена, натоварваща и разпиляваща енергията.

## Смятате ли, че това частично се дължи на неумението на мениджърите да делегират задачи на подчинените си, защото им нямат доверие?

Има го този момент, макар и не във всички фирми. В IDS например съм абсолютно спокоен, че мога да възложя задачи на определени хора и те ще бъдат изпълнени. Но в повечето случаи се делегира много трудно и се изискват големи усилия да накараш някого да свърши някаква работа. По мои наблюдения и с Китай също се работи доста трудно, както и с някои европейски фирми. Винаги трябва да гържиш на своето и да повтаряш много-

такива, на които може да се разчита. Поважно е да се знае за какво може да се разчита на определения човек.

## Каква е „рецептата“ за успех, дисциплинираност?

Успехът за която и да е фирма е човекът, който е най-отгоре. Дисциплинираността има много варианти, чувал съм за компании, в които дисциплината е базирана на страх и напрежение, и за такива, които не са толкова дисциплинирани, но служителите са ангажирани емоционално, материално и във всякакъв друг аспект с фирмата. В тези компании, особено с малки екипи, е много по-лесно да се мотивират хората, защото знаят, че те самите имат интерес, ако нещата принципно вървят добре. Когато са на лице добри резултати, те искат да работят повече, дават нови идеи, доволни са. Трябва да има баланс между приятелство, служебни отношения и дисциплина, като тя съвсем не означава „всички в строя, в 9 часа в офиса“, това е нещо



безкрайно досадно. Основното е да са мотивирани и да чувстват собственото си развитие.

**Трудно ли се прави бизнес в България и ако да, защо? Въпрос на адаптивност или предприемчивост е израстването в нашите условия?**

Трудно се прави, да. Но според мен трудно се прави не само тук, но и навсякъде другаде. Конкуренцията е много голяма, много хора знаят какво правят и има много сериозен сблъсък на интереси. Трудно е, но не е невъзможно да се прави бизнес. Когато човек общува правилно, създаде си име на достоен партньор и гържи на лоялност и прозрачност в отношенията, когато няма интриги, хората те възприемат по нормален начин и работят с теб. Според мен не е нужно да имаш 300 или 500 фирми, които да купуват от теб, достатъчни са 100 фирми, стига да са партньори в истинския смисъл на думата. Израстването е въпрос и на адаптивност, и на предприемчивост, и на риск, и на смелост.



# Израстването е въпрос на адаптивност, предприемчивост, риск и смелост.

Човек трябва да се хвърля напред в начинанията, естествено трябва да знае и кога да спре. Но когато си предприемач, може да получиш златен шанс.

**Накъде ще се развивате като компания?**

Накъдето се развива пазарът, натам се движим и ние. Имаме много поръчки, които са встрани от компютърния бранш. Създадохме хонконгска фирма с офис в Шен Жен и доставяме и техника, която не е традиционният ИТ хардуер. Сега например имаме проект за слънчеви панели, в който ние сме доставчик. Идеята е да се развиваме в пазарни ниши, където има бизнес и печалба. Когато видим, че някъде няма бизнес, спираме. Мисля, че това трябва да е концепцията на повечето хора. При всички случаи пасивността не предполага развитие, затова трябва да има непрекъснато желание за постигане и научаване на нещо ново.

**С какво се стремите да сте различни от останалите компании на пазара?**

Ние наистина се стремим да сме различни от конкурентите ни, защото в това различие се генерира допълнителната стойност, която гържим да има всеки по веригата. Всички марки, които има IDS България, са или ексклузивни, или сме се договорили с нашите партньори как да се работи. Не правим директна конкуренция с останалите дистрибутори, защото го намираме за излишно. Всъщност конкуренти са ни всички на този пазар, но ние предпочитаме да търсим собствени пазарни ниши. Всичко е въпрос на подход. Екипът също трябва да е на ниво, да

има много прецизни взаимоотношения, в сервизните услуги например сме една от най-добрите фирми у нас – като бързина и качество на сервизиране. Трябва да има персонален подход.

**Ключовите качества на мениджъра според вас са...**

Много сложен въпрос. Смятам, че един мениджър на първо място трябва да си тежи на мястото. А това означава преди всичко да уважава себе си. Ако човек уважава себе си, той уважава околните и гържи и те да го уважават. В отношенията с хората се изисква твърдост, справедливост и коректност. Един мениджър трябва да си гържи на думата, да има чувство за хумор, да е дипломат, да умее да планира и да комбинира, но всичко това се придобива. Въпросът е да има подходящите гени.

**Явно трябва да е въпрос на гени, защото малко мениджъри у нас са учили за това?**

Всичко тръгва от възпитанието първите седем години и от заложите на човека. Но има и нещо друго – ако един човек или в частност мениджър наблюдава какво се случва около него и има правилно развита ценностна система, той много лесно може да си избере модели на поведение. Има толкова много хора, от които може да се научи по нещо. Аз постъпвам именно така – във всеки човек намирам нещо стойностно и го прилагам в своя модел на поведение.

**Какво място заемат технологичните гъвкави в ежедневието ви?**

През работната седмица мога без всичко друго, освен без телефона и лаптопа. Мога да ходя пеша, да си взема такси, да не гледам телевизия и да не използвам никакви високи технологии, но телефонът и ноутбукът изкарват пари и без тях не може. През почивните дни мога изцяло да се разделя с всякакви технологии, но все пак ми доставят удоволствие и затова ги използвам. Всички технологични неща са създадени, за да ти доставят удоволствие, но всъщност без тях животът е много по-истински.

