



Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: HR екип

Компания	Кауфланд България
----------	-------------------

Описание на кандидатурата

Кратко описание на проекта, които бе осъществен в сътрудничество с Подбор на персонала и Обучение и развитие

Име на проекта „Управители на бъдещето“

Проектът „Управители на бъдещето“ е иновативна програма за развитие на млади таланти и кариерен акселератор. Насочен към кандидати без/с малко професионален опит, той дава възможност в рамките на индивидуалната му продължителност от 1 година, успешните участници да заемат позиция старши специалист, директно подминавайки няколко нива в йерархията ни. При това компанията идентифицира и обучава своите бъдещи лидери.

Програмата протича по стриктен обучителен план, допълнен от регулярни срещи за обратна връзка с ментор и/или представители на отдел Обучение и развитие и допълнителни вътрешни и външни обучения, насочени към развитието на ключови познания и компетенции (специфични за сектора знания и "soft skills" - презентационни, комуникационни и лидерски умения).

Участниците придобиват задълбочени познания за процесите и взаимовръзките в Kaufland като имат възможност да прекарат 6 месеца в избрания от тях отдел, 3 месеца в централен офис на Kaufland или магазинната ни мрежа и 3 месеца в отдел, близък по функции или работещ в пряка връзка с избрания. Във всяка ситуация те се запознават с динамиката на сектора и сърцето на нашия бизнес – ритейл.

Добавена стойност носи и възможността за реализиране от участниците на самостоятелен проект, свързан с усъвършенстването на процес, като се придобиват умения за управление на дейности и заинтересовани страни на местно и интернационално ниво. Успешно приложен, проектът има за цел да идентифицира, надгради и оформи нашия бъдещ лидерски потенциал.

Използвани иновативни и креативни подходи в проекта

- процес по подбор: Процесът по селекция на участниците гарантира безпристрастност и добавя стойност - кандидатите се оценяват по еднакви критерии чрез скала и имат възможност по време на интервюто на място да се запознаят и получат насоки и обратна връзка за цялостното си представяне от двама ръководители и утвърдени професионалисти в съответната сфера;

- едногодишен структуриран план: програмата е насочена към профилиране на участниците в рамките на една година, като дейността им се фокусира върху функциите на отдела, избран от тях, но същевременно им се дава възможност да придобият детайлна представа за взаимовръзките в компанията, като прекарат известен период в един от нашите хипермаркети. По този начин всеки участник може да опознае търговията в най-сложния ѝ вид както и да усети пулса и динамиката, присъщи на компания, лидер в модерната търговия;

- реализиране на самостоятелен проект: всеки участник в програмата има зададен самостоятелен проект, които сам координира и развива, като трябва да представи в завършен вид в края на програмата. Чрез тази задача нашите таланти получават възможността още от първите си дни да се изправят пред предизвикателството да координират взаимодействието между заинтересовани страни в различни области на дейност, да следят срокове за изпълнение, разпределяне на ресурси, както и да посредничат при разрешаването на вътрешноорганизационни комуникационни затруднения. Така бъдещите ни лидери трупат опит и мрежа от контакти в страната и чужбина.

Планиране и изпълнение - поставени и реализирани цели

Целта за първата година и половина от старта на проекта през май 2018 до момента засягат 3 основни области:

- пазара на труда и брой назначения - програмата стартира успешно в отговор на търсенето на предложения с практическа насоченост за успешна реализация на млади таланти или професионалисти, търсещи преквалификация. В първия цикъл от проекта успешно се реализира над 80% от първоначално заложената квота от 20 назначения.

- надграждане на вътрешно-корпоративните процеси и експертиза на служителите - по повод на стартиране на проекта през надграждащи обучения, свързани с подбор на кадри преминаха 18 ръководители в компанията, чрез регулярна обратна връзка се подобриха процесите на обучение и развитие на новопостъпили кадри и се повлияха процеси, свързани с комуникацията между отделите по повод на организацията и провеждането на срещи с кандидати

- обогатяване на организационната култура - програмата доведе до по-добра приемственост между поколенията, възможност за предаване на знания и развитие на лидерски подходи, чрез определяне на ментор с дългогодишен опит за всеки един участник. Допълнително, активното участие на отдел ЧР в регулярни срещи и с двете страни допринесе за медиация в комуникацията и по-добро взаимно разбиране. Възможността нови таланти или

професионалисти, търсещи преквалификация да се присъединят към компанията създаде възможност за обмяна на опит и добри практики от различни бизнеси и корпоративни среди.

Резултати - крайни резултати, ползи и ефект

В резултат на проведената първа фаза на проекта в рамките на година и половина успешно стартираха 17 на брой души, които ще се реализират в различни звена на компанията. Програмата придоби разпознаваемост сред различните целеви групи на пазара и престижа на желана възможност за силен старт в кариерата или възможност за преквалификация. Чрез нея Kaufland за пореден път заяви, че застава зад мотивирани таланти, готови да продължат кариерния си път в България.

"Управители на бъдещето" реализира също така и редица ползи за организацията свързани с надграждащи обучения за представители на мениджмънта относно процеса по подбор и възможност те да се запознаят от първо лице с актуалната картина на пазара на труда. Проектът създаде предпоставка за по-тясна съвместна работа и изграждане на строен процес за комуникация между функциите подбор, администриране и представители на мениджмънта. Кариерната ни програма се превърна в положителен пример за успешно имплементиран многостепенен процес в организацията, благодарение на отличното партньорство между двата отдела Подбор на персонала и Обучение и развитие, Участниците в нея преминаха външни и вътрешни обучения, специално насочени към сериозната им подготовка за позицията старши специалист. Те изградиха стабилни професионални отношения и мрежа от контакти с професионалисти в избраната от тях област за развитие.

Реализацията на всички участници от проекта доказва мотото ни, че винаги се стремим да ставаме все по-добри, този път с помощта на новите таланти, станали неразделна част от екипа ни.