



Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: **HR екип на годината**

Компания	<p>ЛЕМ България е 100% дъщерно дружество на „ЛЕМ Холдинг“.</p> <p>ЛЕМ (life, energy, motion) е лидер в света на електрическите измервания и създава най-добрите решения за енергия и мобилност, осигурявайки, че системите на нашите клиенти са оптимизирани, надеждни и безопасни.</p>
----------	--

Описание на кандидатурата

Екипът на отдел Човешки ресурси в ЛЕМ България успя за изминалите 6 години от създаването на компанията да се утвърди като доверен стратегически партньор, проактивен агент на промяната, надежден административен експерт, съветник и помощник на ръководители и служители. Постигнахме го благодарение на доверието между нас, на допълващите се компетенции, хармонията и синергията, които постигнахме заедно като екип, на своя бизнес нюх, целенасоченост, амбиция и професионализъм.

Нашето влияние е на тактическо и оперативно ниво. От една страна - адаптираме глобалната HR стратегия към условията на местния пазар на труда и реализирането на конкретни проекти и инициативи в подкрепа на дългосрочната визия на LEM за устойчиво развитие на бизнеса. От друга – откликваме на нуждите на локалната организация и предлагаме услуги и решения на оперативните проблеми.

Работим непрекъснато за усъвършенстване и споделяне на компетенциите си, членуваме в БАУХ от създаването на фирмата в България и поддържаме тесни контакти

с колегите от бранша и гилдията. Еталон за работата ни са стандартите на CIPD, по които се развиваме, обучаваме и преподаваме.

Не претендираме за уникални постижения, а за HR екип, който задава висок стандарт, променя облика на професията и добавя стойност за бизнеса. Уникалното в нашия модел е, че имаме свободата да експериментираме, гъвкавостта да прегрупираме дейности и компетенции, така че максимално бързо да реагираме на непрекъснато променящата се среда. Най-голямото признание за нас е високата оценка за работата ни и делегирането на реално управление на бизнеса.

През изминалата година, на база на дефинираната бизнес стратегия, локален PESTLE и SWOT анализ на организацията, екипът ни определи основните стратегически приоритети в своята дейност, а именно:

1. Привличане и задържане на ключови хора и таланти в условията на изключително конкурентен пазар на труда. Инициативите, които предприехме бяха насочени към утвърждаване на ЛЕМ България като предпочитан работодател, както и „инвентаризация на потенциала“ и създаване на програми за развитие на таланта в организацията.

1.1. В допълнение към традиционното ни представяне на кариерни форуми, събития на Българо-Швейцарската търговска камара и в социалните мрежи, засилихме своето присъствие в специализираните инженерни медии и подкрепихме различни инициативи съвместно с ТУ-София (като напр. състезанието „Шел Еко Маратон“). За да подсилим разпознаваемостта на работодателската ни марка се включихме в инженерно състезание „Best Engineering Week“, организирахме дни на отворени врати за няколко професионални гимназии и подсигурихме лятна практика на италиански и български ученици. Работим с над 10 ученика от ПГМЕ „Вапцаров“ и СПГЕ „Джон Атанасов“ по метода учене чрез работа или т.нар. „дуално обучение“.

1.2 За да подсилим принадлежността на колегите ни към организацията и да засилим тяхната ангажираност, организирахме редица благотворителни кампании („Капачки за бъдеще“, дарение на книги, участие в „Стъпка за България“ и др.) и инициативи, сплотяващи екипа, като участие в Legion Run.

1.3. Комуникацията е ключов елемент за задържането на служителите в организацията. Като екип полагаме много усилия, за да поддържаме всякакви канали на комуникация в организацията – телевизори, информационни табла, корпоративен вестник (newsletter), социални медии (Facebook страница на ЛЕМ България, LinkedIn).

Предприетите мерки ни позволиха да запълним ключови позиции в организацията, да привлечем интереса на студенти към летните ни стажантски програми и да засилим ангажираността на служителите, които да препоръчват с готовност компанията на свои

близки и приятели. А това всъщност е нашият измерител за успех, като в момента 22% от нашите настоящи служители са били препоръчани от други наши колеги.

2. Развитие на необходимите за бизнеса компетенции в организацията, за да подготвим очакваното разширяване на дейността на ЛЕМ България.

2.1. За тази цел през лятото стартирахме академия за вътрешни обучения (GOLEM), като резултатът до момента е: за изминалите 6 месеца реализирахме 11 обучения с 5 вътрешни тренера, над 120 участника и ниво на удовлетвореност над 90%.

2.2 Създадохме платформа за обмен и развитие на знания и умения (+Leadership), организирахме специфични за бизнеса обучения и продължихме активното си сътрудничество с професионалните гимназии, с които работим през последните години по проект DOMINO, както и с Факултета по електронна техника и технологии на Техническия университет в София.

2.3. По отношение на талантите в организацията, осигурихме възможности за самооценка и анализ на поведенчески характеристики и подготовка на индивидуални програми за развитие.

3. Промяна на организационната култура, която цели изграждане на култура за високи постижения, намаляване на текучеството и повишаване на ефективността в организацията.

3.1. За да се отрази трансформацията на организационната култура на глобално ниво, ЛЕМ промени изцяло идентичността на своя бранд. Като част от глобалния проектен екип по управлението на тази промяна, ние подкрепихме проекта локално и подсигурихме ефективната комуникация към всички служители в ЛЕМ България.

3.2. Нашият екип изследва организационната култура и ангажираността на служителите чрез провеждане на проучване на всеки 2 години. Според резултатите от последното проучването за ангажираност ЛЕМ България е с много високо ниво на ангажираност и е центърът на ЛЕМ с най-ангажирани служители. Въпреки това, ние стартирахме и проект по организационна диагностика чрез провеждането на семинари по метода на Lego Serious Play, за да можем да подобрим в още по-голяма степен организационната среда. По този начин идентифицирахме редица области за подобрене, които доведоха до промяна на организационната структура в производството. Нашият екип подкрепи проекта чрез провеждане на 360-градусова обратна връзка и център за оценка за избор на нови ръководители. Организационната промяна в производството ни позволи да стабилизираме и намалим драстично доброволното текучество и да повишим ефективността на производството до целевите нива за компанията.

3.3. Друг важен проект в подкрепа на промяната на организационната среда е свързан с развитието на лидерските компетенции на мениджърския екип на ЛЕМ България. С помощта на външен партньор реализирахме едногодишна програма, последвана от анализ на индивидуалните и организационни ценности, и менторски сесии между членовете на екипа.

4. Системи на възнаграждение, които подкрепят постигането на бизнес резултати.

Осигуряването на адекватно заплащане на труда е предпоставка за задържането на служителите, а обвързването на индивидуалните с бизнес интересите е винаги сред ключовите мотивационни фактори в организацията.

Ролята ни в тези процеси има няколко измерения. От една страна ежегодно сравняваме конкурентноспособността си на пазара на труда чрез участия в проучвания на заплащането. От друга – трябва да гарантираме финансовата стабилност на бизнеса. Това, което направихме тази година е проект за вътрешен грейдинг на позициите в компанията, за да повишим прецизността на benchmarking с други организации и съответно – коректно да прогнозираме разхода за труд.

На глобално ниво се въведоха промени в системата за оценка на представянето, а отговорността за успешното ѝ реализиране на местно ниво беше наша. Заедно с колегите от останалите функции, работихме по адаптиране на локалната бонус система за производството. Балансът между интересите беше постигнат (финансов стимул срещу постигнати и преизпълнени цели), текучеството на оператори рязко намалю, а това доведе до значително подобрене на бизнес резултатите.