



Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: **Най-добър HR екип**

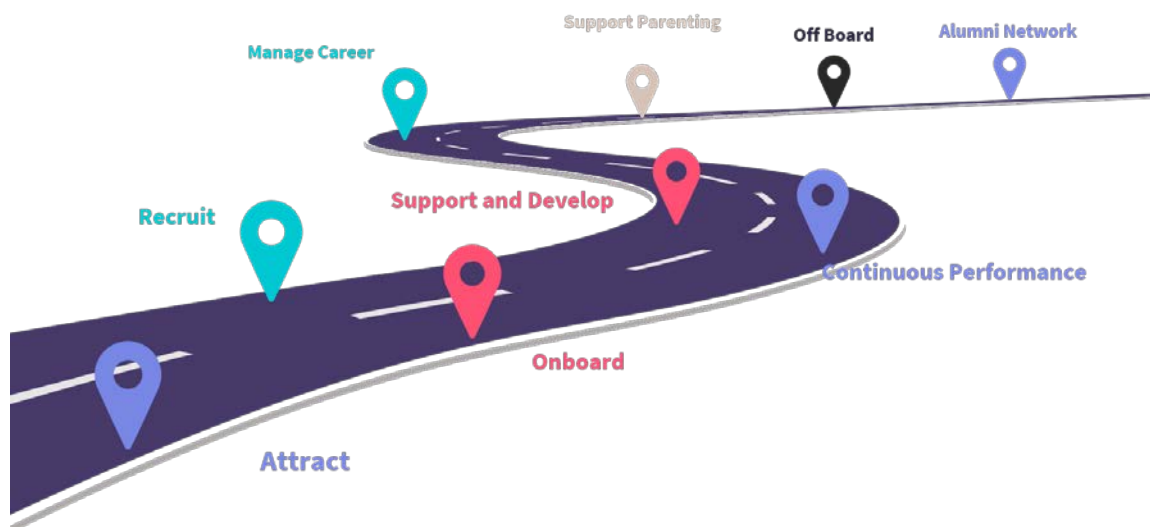
Компания	Paysafe Bulgaria
----------	------------------

Описание на кандидатурата

Paysafe Group (Paysafe) е водещ глобален доставчик на цялостни платежни решения. Компанията свързва бизнесите и потребителите чрез 200 вида варианти за разплащане в повече от 40 валути. Paysafe Group в глобален план е насочена към растеж на нови пазари, както и разширяване на настоящите. Компанията продължава да въвежда иновации и да разширява портфолиото от услугите си. Това превръща инвестирането в развитие и разрастване на екипа в София в една от основните цели, поради разнообразието от функции, представени локално и високата експертиза. Офисът в София е основен двигател за развитието на глобалния бизнес на компанията в областта на онлайн разплащанията. Наетите у нас над 1200 служители представляват около една трета от всички работещи в Paysafe Group.

В рамките на 3 години, компанията удвои екипа си в София, което отрежда на ЧР екипа стратегическа роля на ценен партньор на бизнеса. Фокусът е върху холистичен подход към удовлетворяващо и ангажиращо преживяване на служителите, обхващащо всички фази на жизнения им цикъл в компанията. От година насам ЧР екипът разчита и на помощта на изкуствен интелект за работата си с информация, свързана със служителите и планиране на приоритетите си. Платформата Glint дава възможност служителите да споделят своето мнение относно основните етапи от своя кариерен път, както и препоръки към мениджърите си. Всичко това е изцяло поверително. Основните акценти са върху причините да изберат Paysafe за свой работодател, адаптация в компанията, факторите, влияещи върху ангажираността, подкрепа от мениджърите и евентуално причините да напуснат компанията. Почти в реално време мениджърите и ЧР специалистите могат да получават актуална информация и анализ на обратната връзка и да адаптират приоритети, програми и бъдещи планове. Крос-анализ на натрупаните с времето данни и проектиране на тенденции са в подкрепа на стремежа ни да осигуряваме бързи, целенасочени и гъвкави решения едновременно за бизнеса и за хората в Paysafe.

Employee Experience: moments that matter



Фаза	Проект / процес	Постижения / полза	ЧР екип – взаимодействие
Идентифициране и привличане на таланти	Иновативни кампании: 1) Tesla Drive кампания (за IT позиции)- кратко интервю в неформална среда в автомобил Tesla; 2) Първата IT Escape Стая в България-266 участника; 3) Хакатон-9 екипа; 4) Teck Talks- IT събития, отворени за вътрешни и външни посетители, довели до общност от над 900 души; 5) Дни на отворените врати в Paysafe; 6) Политика за препоръчване на кандидати, обвързана с паричен бонус - благодарение на културата, служителите препоръчват компанията като топ работодател-над 35% от новонаетите са били препоръчани; 7) Кино кампания-видео, показвано в кинозалоните	Награди за 2019г. Годишни награди на b2b Media 2019: 2-ро място в категория „Иновативна кампания за развитие на работодателска марка“ (IT Escape Стая) Кариерно Шоу 2019: 1-во място в категория „Иновативна кампания за подбор на персонал“ (IT Escape Стая) 1-во място в категория „Най-добра програма за кариерно развитие“ (програма Front Runner) 3-то място в категория „Работодател на годината“ To the Top–„Най-желан работодател“: 1-во място в категория „Финанси и Счетоводство“	Екипът по подбор на персонал в Paysafe се състои от 6 човека, отговарящи за привличането на хората през различни активации, представянето на компанията по време на кариерни дни и конференции и самият подбор
Подбор и назначаване	Персонализиран подход към всеки кандидат– професионално и добронамерено отношение, задаване на въпроси свързани с предоставянето на реални примери и предоставянето на максимално бърза обратна връзка на всеки един кандидат	Над XXX човека назначени през 2019: Топ 3 причини посочени в проучването „Причини за присъединяване“: Възможности за развитие; Препоръки от близки и познати; Култура в компанията	Водещ в тази част от процеса е екипа по Подбор, в тясна координация с ЧР Бизнес партньори и ЧР администрация
Въвеждане на работата и обучение	Процесът по въвеждане на нови служители, от ЧР гледна точка има глобална рамка и местни специфики. Процесът включва: специализиран онлайн модул; работилница за ценностите на компанията; обучения, свързани с продуктите и индустрията. Всеки служител получава списък с активности, които да подпомогнат неговия процес на въвеждане	София се нарежда на първо място по удовлетвореност от процеса на въвеждане пред всички останали офиси на компанията На база обратна връзка са въведени и нови онлайн интерактивни обучения и повече активности, които да направят обучения по-практични и полезни.	За успешно планиране на всяка вълна от новоназначени има тясното сътрудничество между различните ЧР звена. Необходима е предварителна информация за очакван брой назначени; конкретни дати на стартиране, съгласувани с отделите обучения, подбор и администрация.
Развитие, обучение и подкрепа на служителите през целия период на тяхната работа	Компанията предлага разнообразни възможности в зависимост от лидерското ниво и индивидуална роля на служителите. Уникални програми за България са: - IT стажантска програма - Sofia Business Labs – програма, предоставяща възможност на всички служители да се	През 2019 са проведени над XXX обучения, като почти всеки служител на компанията е участвал в някаква форма на обучение. Средно на служител се падат по XX учебни часа. Над XXX ръководители са участвали в лидерски програми. В технически обучения са участвали над XXX служители, а	Въввлечени екипи: - ЧР Бизнес партньори, съвместно с бизнеса и представители на екипа Обучения, участват в определянето на нуждите от развитие и номинирането на участници по ключови програми.

	<p>включат в тренинги за повишаване на бизнес умения, като комуникация, презентационни умения, водене на срещи</p> <ul style="list-style-type: none"> - Management Master Mind сесии - Езикови курсове 	<p>в програмите за развитие на бизнес умения – над ХХХ.</p> <p>През 2019 отбелязахме 10то издание на ИТ стажантската програма. Компанията е отличена и с 2 международни (от ATD и Brandon Hall Group) и 1 местна (от Кариерно Шоу) награди за 12 месечната програма за идентифициране и развитие на таланти.</p> <p>Над ХХ от служителите споделят, че имат добри възможности за учене и развитие.</p>	<p>- Екипът по подбор играе ключова роля в ИТ стажантската програма- през 2019 година са селектирани ХХХ финалисти от над 300 кандидата</p> <p>- Отделът за обучения се грижи за разработване и представяне на обучителните програми</p>
Управление на кариерата Смяна на роля	<p>Политиката за кариерно развитие се адаптира всяка година във връзка със зрелостта на бизнес процесите и нуждите на компанията</p> <p>Разработва се и проект за кариерен път, който преди края на годината ще бъде въведен пилотно в две бизнес функции. Той ще бъде подкрепен и от система за управление на кариерата и изцяло движена от служителите.</p>	<p>Над ХХ от служителите в България са получили повишение през 2019г, т.е. новата им роля обхваща повече задължения или е на по-високо ниво.</p> <p>Като един от факторите с подчертана важност за ангажираността на служителите, кариерното развитие е фокус-тема в компанията</p>	<p>В тази фаза участват всички ЧР звена – Подбор, администрация, ЧР бизнес партньори и Обучение и развитие</p>
Родителство– предизвикателен период за съчетаване на личния и професионален живот	<p>Бейби бокс - подарък за всяко новородено бебе на служител</p> <p>Детска градина за деца на служители – в проект</p> <p>Месечно плащане за детегледачка или за детска градина за всички деца на служители в определена възраст. Предстои разширяване на тази политика. Събития с децата на служители</p>	<p>Подкрепя и ангажираност на колеги с малки деца</p> <p>Възможност за нестресово завръщане на работа</p> <p>Отговорност на компанията към личния живот на служителите</p> <p>Броят на служителите с деца се удвоява в рамките на 1,5 г.</p>	<p>ЧР администрация и ЧР бизнес партньори</p>
Напускане на Пейсейф	<p>Интервюта при напускане и допълнително анонимно онлайн проучване (Exit survey)</p>	<p>Близо ХХ от напускащите колеги казват, че биха работили отново тук. Също толкова посочват, че получават необходимото съдействие и добро отношение в процеса на напускане.</p>	<p>ЧР администрация и ЧР бизнес партньори, с помощ от Обучение и развитие</p>
Мрежа от бивши служители на Пейсейф (alumni)	<p>В проект- с цел разработване на концепция за първото подобно събитие (планирано за 2020 г.)</p>	<p>Разпознаваемост на компанията</p> <p>Акселериране на бизнес идеи</p> <p>Близък контакт с бивши служители, които биха искали да работят отново в Paysafe.</p>	<p>Всички екипи от ЧР функцията са въввлечени в моделиране на подхода</p>

Структурата на ЧР екипа в България е матрична и изисква много добра координация. Доверието в експертизата, както и високите стандарти на работа допълват ценностите на Paysafe, от които се ръководим в работата си – *open (открити), courageous (смели), pioneering (новаторски-настроени), focused (фокусирани)*. ЧР екипът се ангажира да участва активно в професионалната общност в България. През настоящата година, освен неформално взаимодействие с колеги от други компании, можем да отбележим съвместната ни програма със Софийския университет за студенти от различни лингвистични специалности, воден от лидери от различни функции от Paysafe, лекторско участие в двете национални конференции на БАУХ, работата ни с фондация V'Cause, както и серия професионални статии и интервюта (списък ще бъде предоставен при интерес), HR brunch, които дават възможност да обсъждаме и анализираме с колеги нашите практики и тенденциите на пазара на труда.

Към присъщия обхват на ЧР дейностите ни се прибавя и вътрешната комуникация. Офисът в София ползва услугите на глобалния отдел по Комуникации, но има програми и инициативи, които са изцяло приоритет на екипа тук. През настоящата година повече от 15% от служителите са отделили от работното си време, за да се включат като доброволци в подкрепа на социално значими каузи, с организацията от страна на ЧР екипа. Програмата за подкрепа на физическото и психическо здраве на служителите също се изпълнява от нас. Работата ни по тези допълнителни направления е в подкрепа на философията, че работната среда трябва да дава възможност на всеки да съчетава интересите си, да разширява кръгозора си и да допринася за обществото. Това неминуемо подобрява цялостното преживяване на служителите и тяхната ангажираност.