



## Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: „HR професионалист на годината“

Име и Фамилия	Милен Великов
Компания	Zentiva
Позиция	Човешки ресурси и комуникация

**Като пръв и единствен HR в компания (150 служители) за бързи кредити, успях да реализирам следните проекти:**

- Подбор - Създаване и налагане на темплейт за обявяване на нови служители, което повиши комуникацията и информираността на служителите. Обнових визията и обогатих профила на компанията в сайтовете за работа, което добави стойност да стане по-разпознаваемо и привлекателно място за работа. Приложих идеи, относно разписването на ясен и конкретен профил за търсените позиции и въведох по-различен облик на стандартните текстове на обявите, което повиши количеството и качеството на кандидатурите. За пръв път бе поставено името на мениджър в обявата за работа, което улесни подбора. Създадох корпоративен HR профил в LinkedIn, който за няколко дни имаше над 800 контакта – разработването на този нов за компанията канал за споделяне и търсене, направи възможно затварянето на няколко по-високи позиции, което спести разходи от работа с агенции за подбор. Установяване на процес по седмично информиране на мениджмънта, относно подборите и стъпките по тяхното затваряне, което повиши чувствително тяхната информираност по отношение на стъпки, срокове и ресурс. Създадох и приложих различни формуляри и бланки, вкл. писмено предложение за работа, което уеднакви посланията ни и валидира очакванията на компанията и кандидата – това намали драстично погрешните очаквания. Осигурих необходимия комфорт за всички, които идваха на интервю – къде да изчакат, кой да ги посрещне и въведе. За близо 8 месеца проведох над 200 интервюта и благодарение на това се назначиха 40 нови служителя, вкл. граждани на Полша и

Северна Македония. На база това, реализирахме мое предложение за подаръци на всеки нов човек, тъй като дотогава подобен похват за изграждане на работодателски бранд не е имало. Наложих практика за разписване на ясни профили за търсените хора и даване на обратна връзка за всеки един от тях след интервюто с мен или с някой друг. За пръв път бе установен ясен процес по вътрешен подбор с публично обявяване на позициите, интервюта, индивидуална обратна връзка за всеки и публично представяне на избраните кандидати. Наложих практика в която преките р-тели получаваха известие от мен, относно изтичането на изпитателните срокове на техните служители и срещи в които им бяха давани насоки защо това е важно и как да го направят най-ефективно.

- Администрация – Създадох общи папки на споделено пространство (сървър), което събра всичко на едно място и направи процеса по-лек, като спести време. Това позволи да има следа да всичко, което се случва с хората и процесите, свързани с тях. Инициирах процес по одит на HR функцията и в частност набавяне на липсващи и осъвременяване на настоящите ДХ-ки. В два от отделите, заплатите бяха ревизирани и по мое настояване се даде необходимата информация на преките им ръководители да са наясно с възнагражденията на служителите си. Всички бланки и документи бяха адаптирани, спрямо законовите изисквания и добрите HR практики за обем и адекватност. Ревизирах и адаптирах наличните организационни структури за всеки един отдел.
- Допълнителни стимули за служителите – На база моите идеи и предложения, които в по-голямата си част бяха подкрепени, осигурих различни карти за отстъпки, намалихме безалкохолните за сметка на плодовете, установих практика по групови посещения на кино, театър, мениджмънта ме подкрепи с въвеждането на подаръци - ваучери за книги за всеки рожденик, еднократен бонус при раждане на дете, осигуряване на пречистена вода и поименна порцеланова чаша, осигуряване на различни активности в офиса, които отнемат от ежедневиия стрес на служителите. Това повлия за намаляването на текучеството, засили бранда като работодател и затвърди ролята на HR-а в компания, която от своето създаване не е имала такъв.
- Изследване на очакванията на служителите – Създадох и разпространих анонимно анкета в която изследвахме очакванията на служителите. Преди това е имало такава, но липсата на анонимност е предопределила социално желателните отговори. След нея, бяха представени и анализирани резултатите и установени бъдещите проекти с фокус хора в компанията, които се припокриваха с очакванията на хората там. На база всички мои предложения, идеи и усилия в тази посока, компанията зае 2-ро място в Career Show Awards 2019 в категория “ Най-добра програма за допълнителни придобивки“.
- Повишаване на комуникацията – Създадох HR комуникационен канал в Slack, който имаше за цел да споделя информация, относно нови служители, вътрешни подбори, повишения, празници и рождени дни, анкети за избор на бъдещ проект или замяна на стимул и др. Информацията се споделяше ежедневно от мен, а хората бяха информирани, което минимизира тяхната несигурност, че нещо се случва зад гърба им или някой взима решения вместо тях. Споделих и различни мои идеи за срещи на ниво мениджмънт и борд, които бяха реализирани частично.

- Обучение и развитие – По мое предложение, в началото на годината събрахме и окрупнихме различни заявки за обученията от страна на всеки един мениджър. Това бе представено на мениджмънта и бе защитена логиката зад този процес, бъдещата добавена стойност за компанията и очакванията на всеки един човек в тази посока. Самият аз проактивно влязох в ролята на учител, ментор и понякога коуч. Налагането на такъв тип култура от моя страна се сблъска с различен тип предизвикателства, но с личен пример и отдаденост, успях да създам основите на този тип процеси.
- Корпоративна Социална Отговорност (КСО) активности – Инициирах премахване на всички пластмасови чаши и замяната им с поименни порцеланови такива. Инсталиране на машина за пречистване на вода и премахване на галоните в офиса, смяна на кафето от такова на капсули с насипно, премахване на стъклениците бутилки минерална вода за вътрешни срещи и замяната им с кани. Намалването на хартия в офиса и всички останали активности ни осигури 2-ро място в Career Show Awards 2019 “ЕКО практики”. . Това сплоти хората и ги накара да мислят извън днешния ден и мнозина от тях повярваха, че всичко зависи от тях. Отделно от това, събрахме детски книжки, които дарихме безвъзмездно. Това сплоти хората и ги накара да мислят извън днешния ден и мнозина от тях повярваха, че всичко зависи от тях.

#### **В настоящата си компания Zentiva (считано от 21-ви октомври)**

- Активно участие в бъдещо сливане на компанията с друга фармацевтична такава на ниво България и Европа. Фокус към комуникацията и следващите стратегически стъпки по приключване на сделката в началото на март 2020-а г. и партньорска роля в подкрепа на Изпълнителен Директор.
- Организация на 4-дневна циклична среща в началото на януари и координация на участниците в нея. Подготовка и споделяне на презентация, относно ролята на HR-а, бъдещите цели и техните измерители.
- Осигуряване на подкрепа при привличането на двама ключови мениджъра и последващ одит на процесите в техните отдели. Анализ на потребностите от определен тип квалифицирани специалисти и тяхното развитие.
- Разрешаване на различен тип казуси, участие в стратегически срещи и лице, ангажирано изцяло с комуникацията в компанията.

#### **Като автор на HR статии, консултант и изследовател:**

През 2019-а реализирах написването на над 30 статии с фокус HR, като досега те са над 90 бр. Бях поканен да стартирам авторска кариерна рубрика в teenproblem.net. През ноември тази година, стартирах ежегодното си изследване „Размисли за 2019-а и поглед към 2020-а“. Досега участвах като лектор в редица кариерни и професионални събития, а за 6-ти пореден сезон съм ментор в ABLE, project manager на HR-bg. През 2019-та, попадах в престижната класация „40 до 40“ на Дарик радио. Номинацията се присъжда на българи, които променят статуквото, пълни са с идеи;

онези, които са мислещи и креативни, носят предприемачески дух, работят за благото на България.

И тази година бях в ролята на външен експерт, който подпомага мениджмънта на най-успешния хотел в България - АРТЕ Велинград в професионалните им роли и предизвикателства в работата с хора.