



Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: HR професионалист на годината

Име и Фамилия	Гергана Костова
Компания	д.венчърс България КД
Позиция	Мениджър Човешки ресурси

ПРЕДСТАВЯНЕ

Казвам се Гергана Костова, на 30 години, работеща майка, сертифициран старши HR професионалист и ентузиаст. От повече от 7 години се развивам в сферата на Управлението на човешкия капитал, а от април тази година „скочих“ в едно от най-големите си предизвикателства: да се присъединя към технологичен стартап, където имам възможността да работя с ентузиазирани хора, всеки със своя опит и експертиза, където мисленето „извън кутията“ е не само позитивно прието, то е методология на работа.

Като човек следвам сентенцията „Избери си професия, която обичаш и няма да ти се наложи да работиш нито ден“. В работата и комуникацията с хора намирам мотивация да развивам и предизвиквам самата себе не само като професионалист, но и като личност. Професията на HR-а може да носи палитра от емоции, които ѝ придават симпатичен заряд – на учител, продавач или дори пожарникар. Едно е сигурно за нея – винаги има поле за изява, възможност за проучване на нови идеи и подобрения, стига да поискаш.

Тази година имах уникалната за мен възможност да се включа в екипа на д.венчърс България като първия HR в компанията. Вярвам, че професионалният опит, който вече имах до момента, както и ентузиазмът ми за приключения ми помогнаха да се включа адекватно, разбирайки и анализирайки бизнес целите на компанията и трансформирайки ги в успешни практики и проекти в сферата на Управлението на човешкия капитал.

РЕАЛИЗИРАНИ ПРОЕКТИ И ИНИЦИАТИВИ

1) Анализ на съществуващите HR процеси и практики

Първата стъпка, която предприех на новата си роля, беше да разбера какви практики в сферата на HR има в компанията; какви са процесите, които функционираха (и имаше ли въобще такива) и кои са основните роли, въввлечени в процесите. На този етап установих, че

някои от процесите фигурират, макар и на базово ниво. Основните практики към момента бяха свързани с:

- Привличането на таланти, които бяха отговорност на Главния техническия директор;
- HR администрация и счетоводство – поверени на външен доставчик;
- Управление на придобивки – като част от отговорностите на Офис мениджъра.

Резултатите бяха систематизирани и представени пред Мениджмънта на компанията. Успяхме да идентифицираме проблемните области, които не търпят отлагане и поставихме приоритети на най-важните инициативи, с които искахме да започнем.

2) Подобряване на HR администрацията и правните услуги

Моето предложение като съветник и партньор на Мениджмънта беше именно тук да бъдат реализирани първите стъпки в посока имплементиране на новата за организацията роля, тъй като в HR администрацията бяха отчетени базови пропуски, които трябваше да попълним преди да започнем да надграждаме практиките в Управлението на човешкия капитал. Селектирахме нов доставчик на тези услуги, който успешно разпознахме като свой доверен партньор, което беше ключов етап в проекта и ни даде сигурност да развиваме инициативата. Организирахме работата на HR-а като вътрешно-фирмен консултант в сферата на HR администрацията и трудово-правните отношения, който активно си сътрудничи с външния доставчик в дейностите по изготвяне на работни заплати и специфични трудово-правни казуси в компанията. HR ролята се утвърди като ключов комуникатор и медиатор между всички обвързани страни – външни доставчици на HR услуги, Мениджмънт и служители.

3) Привличане на таланти

Поради бизнес нуждите на компанията се наложи да реструктурираме процеса по Привличане на таланти по начин, който да бъде по-прозрачен, по-подреден и позволяващ различните играчи в процеса да си взаимодействат по-ефективно. Целта ни беше да идентифицираме и привличаме топ-таланти на пазара. Успяхме в рамките на няколко седмици да анализираме процеса и да внесем съответните подобрения, както и да въведем различни канали за намиране на таланти чрез организиране на кампании, нови партньорства, вътрешни инициативи и първи стъпки в изграждането на работодателската ни марка. Поставените цели бяха сравнително амбициозни за един стартъп, но в края на годината (за 8 месеца) можем да се похвалим с 13 наети служители посредством нововъведенията в подбора, които включват роли, които предварително не бяха планирани да бъдат попълвани в българската локация.

4) Ефективно въвеждане в екипа (Onboarding) на нови служители

След като успяхме да открием талантите за нашата организация, се изправихме пред още едно предизвикателно – как да успеем адекватно и ефективно да въведем новите ни таланти в екипа и средата. Заедно с ключови екипни играчи, успяхме да поставим в рамка основните елементи в нашия онбординг, спрямо целите, които заложихме за постигане чрез него.

5) Оценка на представянето и даване на обратна връзка

Това също беше процес, който липсваше в компанията, но поради малкия брой служители успяваше до момента да работи автоматично и естествено поради спецификата на организацията и нейната култура. С разрастването на екипа установихме, че е необходимо да въведем рамка в процеса, за да можем да обхванем всички служители, както и да бъдем по-обективни в своята оценка, предоставяйки добавена стойност не само за индивидуалното развитие на хората, но и да я обвържем с цялостното израстване на компанията. Имплементирахме софтуер, който ни помогна да автоматизираме голяма част от процеса, включващ няколко основни модула:

- целеполагане (goals);
- конфиденциална обратна връзка от колеги в екипа (peer feedback);
- самооценка и оценка на линейния ръководител (self and managerial assessment);
- разговор и обратна връзка с линейния ръководител (101 feedback meeting).

Планът ни беше амбициозен – избрахме циклите за този процес да са тримесечни, което се прие доста позитивно от екипа. Процесът функционира успешно, тъй като всеки служител е запознат с него, какви са неговите цели и как те се съотнасят върху екипните такива. Също позитивен ефект има регулярната обратна връзка и комуникация в посока каква е стратегията за развитие на компанията и какво всъщност искаме да постигнем като организация. Тук нашата цел е да структурираме този процес като инструмент за екипно развитие, посредством индивидуалното професионално израстване.

6) Автоматизиране на HR процеси

В хода на анализ и работа идентифицирахме нуждата да автоматизираме част от нашите процеси, като за това се спряхме върху имплементацията на два основни софтуера за HRIS и ATS. Това ни дава възможност да автоматизираме част от процесите, да имаме бърз достъп до информация и автоматични справки, да анализираме информация, за да можем да сме по-ефективни и да насочваме нашите усилия в правилните за бизнеса и културата инициативи. Чрез имплементиранияте продукти успяхме да съкратим значително времевите ресурси за създаване на репорти и анализи, свързани с процесите по привличане на таланти, динамиката в организацията, изготвяне на работни заплати, анализ на организационната структура, систематизиране на резултатите от тримесечните цикли на оценка, идентифициране на ключови служители в компанията. Това ни позволява да съсредоточим усилия в изследването и имплементирането на нови методологии и практики в сферата на Управлението на човешкия капитал, за да поддържаме и развиваме среда, подходяща за реализиране на нови бизнес идеи и технологични иновации, подкрепяйки израстването на служителите, което е в основата на нашата организация.

7) Формиране на функцията на стратегическия HR партньор в организацията

Във всяка една от инициативите в ролята си на HR активно работя както с фокус групи в компанията, така и на индивидуално ниво. В процеса на работа HR-ът се утвърди като търсена функция в компанията, защото е успешно разпознат като доверен бизнес партньор както от страна на служителите, така и от страна на ръководството и партньорите на компанията.

8) Бизнес решения на базата на метрики и анализ

Посредством анализа на съществуващите практики в HR в д.венчърс се установи, че за последната година и всъщност откакто съществува фирмата и има наети служители, липсват базови метрики, които да отразяват динамиката в организацията, както и ключови индикатори за ефективност. След имплементацията на процеси от нулата, дефинирахме нужда да проследяваме някои основни индикатори, на базата на които да анализираме текущото състояние в организацията или дадения бизнес процес:

- **Метрики, свързани с привличането на таланти** – Поддържането на ключови индикатори, свързани с привличането на таланти ни помага да формираме нашата цялостна стратегия в тази посока, като ни позволява да управляваме времевите, финансовите и човешките ресурси по-ефективно.
- **Нива на възнаграждение** – В процеса на привличане и задържане на таланти, установихме нужда да бъдем по-прозрачни и по-методични в системата ни за възнаграждение в компанията. Започнахме да анализираме нивата на работните заплати „отвътре“ и „навън“ в компанията, за да имаме по-ясни параметри, които да ни помогнат да постигнем целите си, а именно: от една страна да бъдем конкурентни на пазара на труда и един от най-желаните

работодатели и от друга – да предлагаме възнаграждение, адекватно за позицията и опита на служителите.

- **Задържане на талантите** – По време на динамичното развитие в компанията нашият екип се сблъска с предизвикателството да намери причините за напускането на някои служители; да анализира дали те са външни или не за организацията; как и на кои фактори можем да повлияем, с цел да мотивираме своите таланти да се развиват в организацията, а не извън нея. Същевременно бяха имплементирани два инструмента за по-задълбочено изследване на причините за напускане сред служителите – **форма за обратна връзка** и **изходящо интервю** с HR. Друг инструмент, който в момента се имплементира, е **анонимната обратна връзка** за компанията, която предстои да събираме и обработваме два пъти годишно (през декември и през юни). За целта се използва модул от нашия HR софтуер, който ни позволява изцяло да автоматизираме процеса без риск от загуба на анонимността на служителите. Не на последно място, за събиране на обратна връзка от служителите разчитаме на **директния ежедневен контакт** с тях и индивидуалния подход спрямо всеки служител, които са един от най-мощните инструменти в HR.
- **Среда и култура** – За целите на утвърждаването на работодателската марка на компанията беше необходимо да анализираме преди всичко средата и културата в компанията (какви хора работят при нас; какви са техните интереси, ценности; как искаме да се развиваме в компанията; какво целим като колектив и др.), за да установим кои сме ние и как искаме да се позиционираме сред софтуерните компании на Пазара. Това е процес, който е динамичен и изисква пряко нашето внимание, тъй като ние вярваме, че работодателската марка се гради „*отвътре- навън*“, а не обратното – чрез гръмки маркетингови кампании и реклами, които не отговарят на същността на компанията и средата.