



Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: „HR директор на годината“

| | |
|---------------|--|
| Име и Фамилия | Мария Атанасова |
| Компания | Progress |
| Позиция | Директор „Човешки капитал“ за Европа, Средния изток и Африка |

Описание на кандидатурата

Благодаря за номинацията си на колега от Progress, и на БАУХ за възможността да участвам в този конкурс. С удоволствие споделям ключовите проекти, които имам възможността да ръководя. Зад техните резултати също така стои и неуморният труд, нестихващият ентузиазъм и безрезервната подкрепа не само на колегите от „Човешки капитал“, а и на екипите, с които активно работя в България и в глобален мащаб.

Моята роля в Progress

Присъединих се към Progress през 2011 г. и като директор „Човешки капитал“ за Европа, Средния изток и Африка (EMEA) отговарям за близо 700 души в региона и работя с екип от 8 човека в Human Capital екипа. Основната ни стратегия е да се фокусираме върху всички елементи на служителското преживяване в региона, затова в допълнение отговарям и за ведомствения Детски център в София, за регионалния бюджет и процес по оценка за придобивките, както и за екипа от персонални асистенти, който е уникален за региона. В България се намира най-големият офис на Progress по брой служители (500), който е и от стратегическо значение за компанията, и голяма част от активностите ми е насочена именно към него. Освен HR директор за

ЕМЕА, аз съм и бизнес партньор на глобалния лидерски екип на дивизия „Продукти за разработчици“, състоящ се от 240+ човека в България и САЩ.

Предвид стратегическото значение на управлението на човешкия капитал за офиса в България и успехите на моя екип, от началото на 2017 г. съм част от лидерския екип на Progress в България, където участвам във вземането на решения за развитието на компанията на местно ниво.

Като част от глобална технологична компания, имам възможността да се докосна до най-новите и модерни практики в HR света, да разрешавам сложни предизвикателства, типични за големите държави със силно развити и конкурентни пазари и не на последно място да споделям опита си с останалите колеги в нашата индустрия.

Проекти, довели до положителна промяна в Progress на глобално ниво

Ще ви разкажа за два проекта, които са били идентифицирани като нужда, стартирали са и са реализирани изцяло по моя инициатива. Те са извън проектите и инициативите, идващи със самия бизнес.

Разпознаваемост на Progress като предпочитан работодател

Progress е компания с 38-годишна история, включваща редица придобивания, набор от международни офиси, над 1500 служители от различни продуктови и демографски групи. В резултат, няхаме единен образ, с който всички служители да асоциират компанията. По моя инициатива стартирахме глобален мащабен проект за изграждане на работодателска марка, включващ допълнителната експертиза на външен консултант и над 100 човека от Progress. Успешно въвлякох в него висшия мениджмънт и екипите, имащи пряка връзка към изграждането на работодателската марка на Progress – лидерския екип в България, целия глобален екип „Корпоративен маркетинг“. В резултат за две години успяхме да изградим единна разпознаваемост на Progress като работодател, като резултатите за България са:

- с 36% се покачи фактор Employer Branding след старта на проекта преди две години, според вътрешното ни проучване на ангажираността
- 92% от служителите биха препоръчали компанията като добър работодател, показва проучването
- 85% от участниците във външно проучване в Dev.bg биха препоръчали Progress като работодател на свой приятел
- 120+ изцяло органични статии с фокус върху Progress като работодател излязоха в ключови за нас медии само през 2019 г.
- 30+ човека от Progress бяха лектори на ИТ и бизнес събития
- 11 награди получи Progress през 2019 г. от „Капитал“, ICT Media, b2b Media и др.
- официална сертификация за най-добър работодател за 2019 г. от ARS, официален представител на AON HEWITT

- Подобрихме и изградихме нови страници в социалните мрежи LinkedIn и Glassdoor.

В паралел създадохме нова философия за подбор, рефинирахме различните групи от кандидати, които таргетираме (candidate personas) и детайлен план как да подходим към тях и какво трябва да подобрим в процеса по кандидатстване, за да резонира най-добре с всяка персона.

Въвеждане на нови кариерни възможности за инженери

Като бизнес партньор на дивизия „Продукти за разработчици“, тази година се фокусирах върху разработка и промяна в подхода ни за разглеждане на кариерата както от страна на мениджърите, така и на ниво глобална платформа за кариерната ни стълбца. Ключов фокус беше поставен върху възможностите за развитие на софтуерните инженери в цялата компания. Използвайки разнообразни данни от обратна връзка при напускане на компанията, до срещи за повишаване на ангажираността на служителите, и близка работа с мениджмънта, се доказа, че много от дългогодишните инженери в дивизията, на която съм бизнес партньор, бяха стигнали до последното ниво на развитие в компанията. Поради липса на следващо по-скоро избираха да търсят нови възможности извън Progress, или се чувстваха длъжни да продължат кариерата си като мениджъри, за да намерят развитие. За да ги задържим, работих активно с лидерите им – да дефинираме ясно проблема, да проучим практиките на световно ниво, да валидираме с висшия мениджмънт стратегията за продуктите ни, и какъв талант и на какво ниво ще ни е нужен, както и цялостна стратегия за комуникация и имплементация на нововъведенията. В резултат на 3-месечна работа с всички инженерни лидери въведохме две нови нива в кариерната стълбца на софтуерно инженерство и създадохме нови позиции за ролята на софтуерни архитекти. Въведохме и допълнителни кариерни срещи, които да обяснят промените и да помогнат на служителите да планират кариерното си развитие. Благодарение на силната ни аргументация и валидацията от редица лидери, новите кариерни възможности са вече валидни за всички технически специалисти в компанията (над 800 в глобален мащаб). Показателна за успеха на тази промяна е високата оценка на фактор „Професионално развитие“ във вътрешното ни проучване на ангажираността - 81%, което е с 12% повече от предходната година.

Персонален бранд

Вярвам в споделянето на знания и откликвам положително на възможностите да предам своите и да се запозная с опита на колегите от индустрията. През 2019 г. участвах в:

- Майска годишна HR конференция на БАУХ, където представих политиката ни за кариерна мобилност

- HR & Leadership форум на Икономедиа, където модерирах панел на тема HR като двигател на бизнес ръст
- Women Who Code Sofia, където разказах за своя професионален път, възможностите и предизвикателствата по него
- Септемврийския брой на сп. „Мениджър“ със статия за работното пространство в Progress
- Кръгла маса за заплатите и социалните придобивки в ИТ сектора, организирана от DevStyler
- Сесия за добри практики в изграждането и запазването на работодателска марка пред American Chamber of Commerce.