



Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: „HR професионалист на годината“

| | |
|---------------|------------------------------|
| Име и Фамилия | Наталия Тулуш |
| Компания | ДЖИ ПИ ГРУП АД |
| Позиция | Специалист „Човешки ресурси“ |

ОПИСАНИЕ НА КАНДИДАТУРАТА

ДЖИ ПИ ГРУП АД е българска компания, чиято мисията е реализирането на конкурентни и съвременни проекти с добавена стойност за бизнеса и обществото. Най-ценният актив на ДЖИ ПИ ГРУП АД са хората, които работят в компанията. Моята мисия е да използвам целия си опит и професионализъм, постоянно да инвестирам в усъвършенстване на знанията и уменията си, повишавайки качеството на изпълнение и мотивацията на нашите служители за постигане на бизнес целите на организацията.

Правилната стратегия и подход на отдел „Човешки ресурси“ отново има принос в развитието на компанията. Подобно на предходната, и през тази година решенията, които избра отделът, отговориха на предизвикателствата и потребностите на дружеството. Дългосрочната ни стратегията за подбор, представяне и развитие на персонала е интегриран проект, включващ правилно подбрани HR активности, като локализиране на таланти и тяхното развитие и кариерно израстване в пределите на организацията. Имаме за цел да поддържаме високия стандарт на работа.

През 2019 г. проектът, с който най-много се гордея, е **стажантската програма**, която е част от дългосрочната програма на компанията за **„Подбор, представяне и развитие на персонала“** (приложена по-долу). Проблемът с намирането на кадри в строителството продължава да се задълбочава и тенденцията сочи, че ще продължи и занапред.

Липсата на специалисти е голямо предизвикателство за мен, а със сигурност и на всички колеги в областта на човешките ресурси. Създадох и за втора поредна година успешно провеждам стажантска програма, която протича под мотото **„Дай старт на кариерата си в ДЖИ ПИ ГРУП АД!“**. Организацията има добро взаимодействие с различни средни и висши учебни заведения по отношение на кариерното ориентиране на техните възпитаници. Всички те се отзоваха с голямо желание за сътрудничество, което се дължеше на добрите резултатите от предишната ни стажантска програма. Държах да създам и организирам интересна, активна и реална работна среда за стажантите. Следях за тяхното адаптиране и успехи. Най-голямото удоволствие за мен бе да виждам как младите хора с желание се заемат дори и с предизвикателните за тях задачи.

И тази година с голяма гордост мога да заявя, че 75% от стажантите останаха при нас на работа.

За да се гарантират добрите взаимоотношения между работодател и служител, освен в трудов договор, те трябва да са регламентирани и в длъжностната характеристика. Това дава по-голяма яснота и разбиране за фирмените стандарти на поведение и се предоставят критерии за оценка на ефективността на изпълнението на работата на служителя. Поставих си за цел проектът **„Длъжностна характеристика“** да стартира през 2019 г.

Досегашният продукт, с който разполагах и работех, трябваше да бъде кардинално променен. Исках да приложа някои добри практики в разработването на нови характеристики, с модерна визия, с цял набор реквизити, с които се запознах чрез работата си по проект „Развитие на Националната система за оценка на компетенциите – MyCompetence“. Ще Ви представя частта от длъжностната характеристика: **„Компетентност за изпълнение на длъжността“**. Създаването на компетентностните модели е корпоративна инициатива, която има за цел да свърже знанията, уменията, нагласите и поведението на служителите ни със стратегическите цели на компанията. Правилно съставен, компетентностният модел формулира по ясен и споделен от всички служители начин това, от което организацията се нуждае, цени и изисква, за да бъде успешна.

Освен пренаписването на стандартните длъжностни задължения, отговорности на длъжността, права, условия на труд и т.н., в длъжностната характеристика включих точка: **„Необходими знания, умения и компетентност за изпълнение на длъжността“**:

➤ **Знания:** базови теоретико-приложни знания, знания относно нормативни изисквания, правила и стандарти, знания относно процеси и операции, знания относно организационно и функционално взаимодействие, знания относно междуличностно взаимодействие, специфични за длъжността знания;

- Умения: познавателни умения, технически умения, организационни умения, меки умения, специфични за длъжността умения, бизнес умения, умения за самоусъвършенстване и самоконтрол;
- Компетенции: постигане на бизнес резултат, поддържане имиджа на организацията, развиване на бизнеса, ориентация към бизнес резултати, изграждане на фирмен имидж, стратегическо мислене, разбиране на бизнес средата, разбиране на бизнес процесите, разбиране на бизнеса на предприятието, изграждане на работодателска марка, адаптивност, управление на времето, работа под напрежение, ефективност, установяване на приоритети, справяне със срокове, справяне със стреса, поддържане на етиката в организацията, ангажираност, принадлежност към компанията, спазване на конфиденциалност, лоялност, развитие и мотивиране на служителите, споделяне на знания и опит, делегиране, справяне с „трудни служители“, изграждане на взаимоотношения, межкултурно общуване, межкултурна толерантност и т.н.

В момента проектът е на етап частична реализация, за която вече имам положителна оценка от колегите и ръководителите на отдели.

В световен мащаб безопасността като начин на мислене на всички нива в компанията е една от най-бързо навлизашите тенденции с фокус върху фирмената култура, защото това влияе върху редица други основни бизнес показатели на организацията като: рентабилност, ефективност, качество и продуктивност, и не на последно място - репутация.

В строителния бранш темата безопасност е винаги на първо място!

Много исках да намеря обучение или програма за мениджърския състав, което да не заменя или променя процедурите ни по ЗБУТ, а да даде инструменти как се прави превенция на инцидентите, как да се дава пример, как всички да се ангажират в процеса.

"Безопасността като личен избор" е програма, която помага на служителите да изградят култура на безопасност като мотивират тези около тях, развиват уменията си и контролират процеса. Програмата показва как да поемат отговорност, учи мениджърите да не избират между безопасността и продуктивността, а да избират и двете, да се ангажират постоянно да моделират, напътстват и изискват поведения, които подкрепят безопасността като индивидуална отговорност.

Проектът се реализира много бързо, тъй като ръководството на компанията разбира, че безопасността е фактор, който не бива да бъде подценяван. Въпреки че проектът не беше включен в годишния финансов план на ЧР, беше отделен ресурс и обучението премина в тази година, като ще продължи и през 2020 г.

За два месеца през програмата "Безопасността като личен избор" преминаха 100 служители, за което имам висока оценка както от колегите, така и от ръководството на компанията.

Защо една компания да прави добро? Основателен въпрос. Ползите от доброволчеството за компаниите са сериозни и значими и се проявяват под формата на по-силно позициониране на марката, по-добър корпоративен имидж и влияние, по-добри възможности за привличане и задържане на служители. Представям Ви проект, който е изключително обществено значим - **"Новата гора на София"**. Културата и ценностите на дружеството винаги са били насочени към принос за обществото. Над 200 доброволци - служители на компанията и техните семейства, се включиха в инициативата на Столична община за засаждането с дръвчета на 225 дка площ. Един от водещите принципи на компанията е: "Да даваме там, където живеем". Тази наша философия мотивира дейността ни по този проект.

Вярвам, че всеки човек, който обича работата си и работи с всеотдайност и хъс, би искал да получи признание за труда си. Признанието за работата ми от колегите в гилдията е много важно за мен. То ми дава увереността, която ме вдъхновява да продължавам напред!

| Програма „Подбор, представяне и развитие на персонала“ | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|--|--|
| 1 | ОЦЕНКА, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА | ОПИСАНИЕ | ГРАФИК/ДАТА/ ПЕРИОД | ЦЕЛ | РЕЗУЛТАТИ | ПРИЛОЖЕНИ ДОКУМЕНТИ | ОТГОВОРНИК/ УЧАСТНИК |
| 1.1 | Атестация и оценка на служителите | Оценката на представянето и развитието на служителите е механизъмът, който позволява на една организация да открие и развие вътрешния си потенциал. Атестацията е не само възможност служителът да си даде равнометка за резултатите от предходен период и да разбере как се е представил през изминал период, но и повод да обсъди с прекия си ръководител своето бъдещо развитие в организацията, задачите, които стоят пред него, и начините да подобри работата и резултатите си. Оценяването се възприема като силен мотивиращ фактор с дългосрочен ефект! | За период: януари 2019/май 2019 За период: юни 2019/декември 2019 | Атестирането на персонала е необходимо условие за подобряване на резултатите от изпълнението на работата. Оценка на дължностите в компанията. | Резултатите от атестацията на персонала се използват за: - преструктуриране на персонала по дължостни йерархия – повишение, понижение, преназначаване; - мотивация на персонала; - обективност при оценяването на екипите. | Правилник, утвърден, атестационни карти | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси" |
| 1.2 | Курсове за повишаване на професионална квалификация; обучения на служителите | Освен професионални обучения, на служителите ще бъдат предложени обучения по развитие на така наречените "меки умения", подобряващи общуването на хората и работата като цяло. (Управление на времето, работа в екип, превенция и разрешаване на конфликти, ефективна комуникация, умения за справяне със стреса, мотивация и ангажираност.) | юни-декември 2019 | Професионалните обучения за развитие на знания и умения, нагласи и успешно поведение имат за цел: - Управление на хора и екипи, подобряване на професионални знания, умения и компетенции, личностно развитие и ефективност на взаимоотношенията; - Експертиза в управление на човешките ресурси. | Резултатът от професионалните обучения е повишаване на експертизата на служителите, стимулиране на развитието и кариерно израстване, благодарение на което продължаваме да поддържаме високия стандарт на работа. Обучението по безопасност даде резултат веднага, научи служителите да не избират между безопасността и продуктивността, а да избират и двете. | План-график за обучение, анкета с обратна връзка, референция, обратна връзка от служителите, преминали обучението. | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси" |
| 1.3 | Дължостни характеристики | Дължостната характеристика, за разлика от трудовия договор, няма задължителни нормативно регламентирани реквизити, но има някои добри практики при разработването ѝ, които гарантират добрите взаимоотношения между работодателя и работник. В разработването на нови, съвременни визии, с дълг набор реквизити дължостни характеристики, наблегнах на част "Компетентност за изпълнение на длъжността". | юни 2019 - март 2020 | Създаването на компетентностните модели е корпоративна инициатива, която има за цел да свърже знанията, уменията, нагласите и поведенията на служителите ни със стратегическите цели на компанията. | С нови и съвременни ДХ се осигури по-голяма яснота и разбиране за фирмените стандарти на поведение и се предоставиха ясни критерии за оценка на ефективността на изпълнението на работата на служителите. Новата ДХ формулира по ясен и споделен от всички служители начин, това от което организацията се нуждае, цени и изисква, за да бъде успешна. | Дължостна характеристика образец, референция, обратни връзки. | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси" |
| 2 | ПРОГРАМА ЗДРАВЕ И СПОРТ | ОПИСАНИЕ | ГРАФИК/ДАТА/ ПЕРИОД | ЦЕЛ | РЕЗУЛТАТИ | ПРИЛОЖЕНИ ДОКУМЕНТИ | ОТГОВОРНИК/ УЧАСТНИК |
| 2.1 | Програма "СПОРТ" | Направена анкета за ползване на услугата, която ни послужи да измерим удовлетвореността на служителите като потребители. 71% изразиха своето недоволство от продукта. Намерихме приложение-платформа, което обединява в едно услугите за спорт, забавление и здравословен начин на живот. | ноември 2019 - 2020 | Социална придобивка | Повишаване ангажираността и увеличаване лоялността на служителите; Намаляване на болничните; Увеличаване привлекателността и конкуренентността на | Анкета за удовлетвореност от доставчик на услуга спорт, оферта от нов доставчик. | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси" |
| 2.2 | Допълнителна медицинска здравна застраховка | Стартирана и въведена програма за допълнителна здравна застраховка | 2018-2019 | Социална придобивка | | | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси", (...) отдел "Застраховки" |
| 3 | ПРОГРАМА ПОДБОР НА КАДРИ | ОПИСАНИЕ | ГРАФИК/ДАТА/ ПЕРИОД | ЦЕЛ | РЕЗУЛТАТИ | ПРИЛОЖЕНИ ДОКУМЕНТИ | ОТГОВОРНИК/ УЧАСТНИК |
| 3.1 | Програма за подбор на нови кадри | Създадени са: вътрешен правилник за подбор и назначаване на персонала, формуляр за интервю, анкета на кандидатите, селектирани са подходящи тестове за търсените длъжности, създаден е "Уелкъм пакет". | 2018-2019 | Подобряване на вътрешни процеси | Подобрен дизайн на цялостна кампания за подбор на персонал | Анкета на кандидатите, тестове | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси", (...) специалист подбор |
| 3.2 | Напускане на служители | Създадена "Анкета за напускащи служители", провеждат се изходящи интервюта | 2018-2019 | Анкетите за напускащи служители са анонимни, служат за анализ на евентуално скрити проблеми в отделите и в организацията. | Провеждането на изходящо интервю позволява да се постигнат редица позитиви, свързани с оптимизиране на текущото и намаляване на разходите, свързани с него. | Анкета за напуснали служители | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси" |
| 4 | Стажантийска програма и ДЖИ ПИ ГРУП АД за 2019г. | ОПИСАНИЕ | ГРАФИК/ДАТА/ ПЕРИОД | ЦЕЛ | РЕЗУЛТАТИ | ПРИЛОЖЕНИ ДОКУМЕНТИ | ОТГОВОРНИК/ УЧАСТНИК |
| 4.1 | Стажантийска програма | Създаване на общи условия за стаж, определяне на критерии и изисквания към кандидатите, създадени са брошури, видео визитки, проведени срещи с кариерните центрове, представяне на програмата в учебните заведения - участие в кариерни форуми, участие в Дни на кариерата в университетите | 2019 | Проблемът с намирането на кадри в строителството продължава да се задълбочава и тенденцията сочи, че ще продължи и напред. Станантските програми са успешен инструмент за търсене и привличане на млади и нови кадри. | 75% от стажантите приеха предложение за работа при нас. | Брошура, презентация, снимки, референции - вътрешни и външни. | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси" |
| 5 | ПРОЕКТ "НОВА ГОРА НА СОФИЯ" | ОПИСАНИЕ | ГРАФИК/ДАТА/ ПЕРИОД | ЦЕЛ | РЕЗУЛТАТИ | ПРИЛОЖЕНИ ДОКУМЕНТИ | ОТГОВОРНИК/ УЧАСТНИК |
| 5.1 | | "Джи Пи Груп" има дългогодишна традиция в участието в различни социални инициативи. Културата и ценностите на дружеството винаги са били насочени към принос за обществото. Над 200 доброволци - служители на компанията и техните семейства, се включиха в инициативата на Столична община. Един от водещите принципи на компанията е "Да даваме там, където живеем". Тази наша философия мотивира дейността ни по този проект. | април 2019 - ноември 2019 | КСО поемане на ангажимент от страна на компанията, за да се подобри общественото благополучие чрез доброволчески инициативи и използване на собствени ресурси, или още по-точно казано - чрез така наречените "социални инициативи". | Подобър корпоративен имидж и влияние | Линк към видео, отзиви от колеги, референция | Наталья Тулуш, специалист "Човешки ресурси", (...) PR специалист |