



Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: HR директор/мениджър на годината

Име и Фамилия	Яна Папардова
Компания	Кауфланд Сървис ЕООД
Позиция	HR Мениджър

Описание на кандидатурата

В една изключително натоварена година реших, че е важно да отделя малко време да опиша случилото се зад гърба ми. Понякога съм толкова увлечена от ежедневните задачи, опитвайки се да ги преборя ден за ден, че ми е много трудно, когато погледна назад да преценя **дали наистина съм постигнала нещо значимо или съм била погълната от злостодневни проблеми и задачи**. Дали наистина дребните ежедневни постижения натрупали се в десетки месеци най-сетне са придали тежест на труда ми или той се е разпилял сред множество мейли, телефонни разговори и срещи.

Сферата на човешките ресурси не беше мой фокус, когато избирах образованието си. Никога не си представях, че ще работя и ще се развивам в нея за разлика от много от колегите си в специалност *Психология*, които имаха точно такива планове. **След 7 години опит в човешките ресурси обаче не мога да си представя да се занимавам с нещо друго**. Не мога да си представя, че би имало друга професия, в която да се чувствам толкова добра и, която да ми носи такава удовлетвореност.

Заех текущата си позиция на Мениджър Човешки Ресурси IT Hub в Кауфланд Сървис ЕООД през Март 2017. Тогава компанията бе едва на 5 месеца и аз бях 14-я служител. Кауфланд Сървис е дъщерна компания на огромният ритейлър Кауфланд България и в световен мащаб принадлежи към групата Шварц, чийто марки са тези на Кауфланд, Лидъл, GreenCycle и множество други главно производствени такива разположени в Германия, където е и централата на групата. IT-то не е нищо ново за компанията и, за да може тя да оперира в мащаба, в който го прави, в Германия има над 3 500 тесни специалисти посветени на това. Именно заради тази централизация IT-то не е нещо, което българският пазар автоматично свързва с марката Кауфланд, дори напротив. Често хората се учудват и все още имам случаи, когато съм на кариерен форум някой да възкликне пред щанда ми – „Кауфланд? Ама вие какво общо имате с IT?“ В крайна сметка отговорът ми е – „Много!“.

Когато поех позицията аз имах задачата да разрасна компанията до 60 разработчика главно в сферите на Mobile, SAP & Java. Трябваше не просто да намеря тези хора, но да изградя култура на компанията, да съпътствам изграждането на екипи, които работят в синергия не само вътрешно, но и с виртуалните си еквиваленти в Германия, да направя марката разпознаваема и да създам политики и процеси, които да са едновременно прозрачни и полезни за цялата компания.

Плановете доста бързо се промениха и новото одобрение вече беше за 110 човека, това за текущата 2019 бе обявено за 160, а това за идната 2020 официално е за 250. Вече 3 години с компанията съм част от едно изключително динамично разрастване и развитие, в което не остава много време за изящните неща от нашата професия. За мен това са именно възможността да обърна внимание на малките сигнали за проблеми, да си оставя време да поговоря с редовия служител за неговото преживяване и да посрещам хората идващи при мен с широка усмивка.

Въпреки, че темпът на операция на компанията по никакъв начин не е забавил ход, смея да твърдя, че през 2019 вече се чувствах много по-уверена на позицията си, бях изградила добри връзки с останалия мениджмънт в компанията и вдъхновяващ екип под себе си, който да ме подкрепя. Именно заради това смятам, че успех да се разгърна повече, да си поставя по-високи цели и да постигна повече.

Подбор на персонал - самите цифри по-горе описват, това което бе изискано като цел. Както споменах за 2019 компанията трябваше да достигне 160 човека като на старта й бяхме 110. Още през октомври месец получихме новата цел за 250 като към днешна дата в началото на Декември сме 158 активно работещи служителя и до месец към нас ще се присъединят още 12. Така че гордо мога да заявя, че целта е постигната и скоро преизпълнена, но предвид новите ни цели отново се чувствам все едно сме пробягали само първите метри и нямаме право да забавяме ход.

За темпът на разрастване на много други компании тези цифри може би не са внушителни, но за мен са. Сферата, в която оперираме в момента е една от най-трудните, динамичните, предизвикателните и изискващи на пазара. Когато някой ме попита как сме намерили тези хора единственият ми отговор е – човек по човек. Всеки един от тях ми е ценен, всеки един от тях е спечелена битка.

Въвеждане в работата, развитие на таланти и разгръщане на йерархията – описаният темп на развитие с проста математика показва, че почти във всеки един момент в компанията над 30% от служителите са в изпитателен срок. През 2019 успяхме да разработим плавен процес по въвеждане на новите служители в компанията. Успяхме да започнем да идентифицираме таланти, да ги развиваме и промотираме вътрешно. Така йерархията на компанията започна да расте и от две нива да премине в четири поставяйки начало на кариерен път за всеки служител и давайки му място за растеж.

Развитие на работодателската марка – много съм горда, че за първа година усетих, че усилията ни за това компанията ни да става разпознаваема марка в IT средите даде осезаем резултат. Процентът на препоръки плюс постъпили кандидатури през кариерните ни страници вече надмина 30.

Създаване на политики, процеси, възнаграждения и придобивки – за изминалата година създадох процес за годишен цикъл за измерване удовлетвореността на служителите, аргументирахме успешно повишение на нивата на възнаграждение за цялата компания, към допълнителните придобивки добавихме Мобилна работа, Мултиспорт карта и поставихме основа за договаряне на допълнителни отстъпки.

Инвестиция в обучение и развитие на младши специалисти – една от най-силните кампании, за чието създаване споделям отговорност е тази за работа с училища и технологични клубове. Това е една от устойчивите стратегии на компанията за набиране на персонал и принос към сектора като цяло. **TUES** – установихме първи контакт и станахме спонсор на TUES фест награждавайки 5 ученика. За идната 2020 ще бъдем генерален спонсор на инициативите на технологичното училище. **Правец** – за втора поредна година проведохме олимпиада по програмиране в гимназията, излъчихме наши стипендианти, които ще получават стипендии от нас до края на образованието си и при нас стартираха кариерата си първите двама зрелостника станали част от старта на инициативата. **Академия** – дадохме старт на вътрешна АВАР академия чрез която 15 младежа завършващи висшето си образование ще направят старт в кариерата си и ще имат възможност да станат наши постоянни служители.

Разширение на офис пространства – за последната година се разширихме в нов офис, чиято подготовка и облагородяване бе голямо предизвикателство за мен. Поради бързото ни разрастване изпаднахме в положение на липса на пространство. Проблем, който трябваше да решим много скоростно. Горда съм да отбележа, че крайният

резултат бе избран от медия *Money.bg* за рубриката им „Софийските офиси, в които ще ви се прииска да работите“. Тъй като изграждането на офиса беше изцяло мой проект тази статия за мен беше прекрасно доказателство, че съм успяла да създам интересна визия и приятна атмосфера достойна за служителите ми.

Идентифициране на лични каузи – това, което ми носи най-голямо удовлетворение в работата са позитивната обратна връзка и успешно преминалите предизвикателства. За последната година обаче успях да добавя към целите в работата си каузи, които ме вълнуват дълбоко като индивид, а именно - жените в ръководството и технологиите, и вече не безизвестната кампания ЗАВръщането. Чрез културата на компанията и подкрепа на кампании като She Leads Tech процентът на жените в технологичната ни компания не пада под 30. За света на технологиите е хубава цифра, въпреки че за мен можем да постигнем още много. Също толкова съм горда, че вече 15 български специалистата решиха да се върнат в родината си и да изберат нас като работодател.