

БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА



С подкрепата на



В партньорство с



Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR директор/мениджър на годината.

Име и Фамилия	Борислава Георгиева
Компания	„Наксекс Технолоджикъл Девелопмент“
Позиция	Мениджър Човешки Ресурси

Секция 2 – Мотивация за участие

Номинацията ми дойде от колежка от настоящия екип, който ръководя. Приех номинацията с мотив да популяризирам важноста на нашата професия. Искам обществото ни да асоциира професионалистите човешки ресурси с експертиза, да има разбирането, че професията ни е ключова в служба на обществото и хората.

Колегите ми са хората, които могат да споделят защо заслужавам да участвам в този конкурс. Предпочитам делата, резултатите и колегите ми около мен, да отговорят дали заслужавам да спечеля наградата. За мен самият акт на номинираме от екипа ми е много по-важен от наградата. Това за мен е признание.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Да работиш с хора е не само професия- това е призвание, това е разбирането, че работиш с личности, а не с ресурси. Професията ни е доста стресова и динамична и ако работиш по задължение, не би се получило. За мен е много важно да правя това, което обичам. Това, което обичам е да помагам, комуникирам и да създавам професионални връзки между хората. В подбора, това което ми носи удовлетвореност, е да видя мениджъра и новопостъпилия му талант, че са доволни от избора си. Свързването на търсещия и предлагащия е Win-win ситуация. (Още през 2009 г. започнах да търся хора чрез различни социални и професионални мрежи с цел иновативен подход на намиране на качествени кадри.) Удовлетворение ми носи да виждам колегите да идват щастливи и доволни всеки ден на работа, учейки нови неща и развивайки способностите си.

Приоритетът ми тази година беше налагането на новата PRM системата в компанията. Промяната е свързана с премахване на оценката на представянето в края на годината - към даването на моментална обратна връзка. Целяхме да сме актуални с новите тенденции и най-вече да повишим ангажираността на колегите (според проучването на AON Bulgaria имаме ръст в ангажираността на служителите през 2017 г. спрямо 2016 г. и най-вече е повишено нивото на ангажираност на средния мениджмънт., т. нар. Team Leaders.).

Смисълът при оценка на представянето е в отворената комуникацията между служителя и директния му ръководител. Системата за оценяване в Наксекс е базирана на периодични лични и екипни цели, които се поставят и оценяват в съвместен диалог между мениджър и екип. През последната една година сме премахнали годишната оценка. Своевременната обратна връзка към служителя за неговото представяне намалява стреса от неизвестността и изключва несигурността за бъдещето, които често присъстват в годишното оценяване. Служителите получават навременни съвети и насоки как се развиват на ежедневна база и как да усъвършенстват различни умения. Ние в Наксекс можем да се похвалим, че целта ни - да стимулираме отворена и активна комуникация - е постигната.

Тази година за пръв път реализирахме идеята си за „отглеждане на кадри“ чрез нашата стажантска програма. За някои от стажантите програма приключи успешно като бяха наети на постоянна позиция в компанията.

Основахме CSR комитет и изпълнихме много и различни малки каузи в подкрепа на обществото. Един от големите ни проекти в CSR направление, с

което мога да се похваля, е постоянната грижа за едно многодетното българско семейство /7 деца/. Успяхме да намерим подкрепа в лицето и на други ИТ компании и съвместно осигурихме цялостното обзавеждане на общински апартамент, тъй като те живееха в порутена, без отопление и други жизненоважни условия къща. Следващата ми цел е да осигурим на една столична общинска детска градина уреди за игра на открито за 130 деца. В тази инициатива към момента успях да събера подкрепата на повече от 4 ИТ компании и очаквам още други да се включат, за по-весело детство на децата ни и тяхното по-добро бъдеще.

Друго направление, в което виждам отлични резултати за компанията, под мое ръководство, е изграждане на работодателската ни марка. Постъпих в Наксекс преди 2 години и никой не бе чувал за компанията, тъй като бе нова за българския пазар. Днес вече можем да се похвалим, че през изтеклата година бяхме поставени сред 5-те най-желани от студентите компании в България (според проучване направено между 7003 студента от агенция Tothetop.bg) и брандът е разпознаваем в ИТ сферата.

Списание „Мениджър“ се свърза с нас за интервю с мен и нашия управител – Георги Гергинов, за да отрази всички иновативни практики и политики, които развихме в нашата компания. Огромен принос към развитието и утвърждаването на компанията е създаването на ясен път за развитие чрез нашата кариерна матрица, както и възможностите за прехвърляне в различни екипи (виртуални отворени позиции във всеки екип) и постоянното обновяване на придобивките за служителите. В компанията имаме повече от двадесет различни придобивки, а при моето постъпване не бяха повече от пет. Отчитам това, като успех и се чувствам силно удовлетворена от постигнатото.

Ако погледнем извън компанията, това което постигнахме за една година, също ми носи удовлетворение. Имаме и принос към - модернизирание на образователната система. От тази година стартирахме магистърска програма съвместно с ВУЗФ в специалност „Мениджмънт в ИТ“. Проблемът с недостига на човешки капитал ще става все по-голяма тема за всички в държавата ни. Програмата на специалността е изцяло практически насочена и лекторите в това число и аз ще дадем на студентите акумулирания в повече от 10 години опит в ИТ сферата. Тази година сме номинирани за новатори в образованието с магистърската програма и сме класирани на челните места в конкурса.

С магистърската ни програма ние вярваме, че ще създадем подготвени и образовани мениджъри за ИТ индустрията ни.

Преди 10 години, когато стартирах в ИТ сферата и започнах да се занимавам с човешкия капитал, усещах липсата на съмишленици и хора, с които

да обменям идеи, мнения, казуси от същата сфера, със същите проблеми. Конкуренцията за кадри нарастваше. Никои не желаше да споделя ноу-хау. Промяната започна с една моя инициатива наречена "Бизнес закуска за HR специалисти от ИТ сферата", която организирах преди повече от 2 години. Там обсъждахме темата за „Burn Out” – симптоми и прийоми за излизане от него. След това „Икономедия“ ме поканиха да организираме заедно с тях дискуссионен модул "HR#IT" на регулярната им конференция „HR Innovation 2016“ и така вече 2 години реализираме този проект успешно. В края на миналата година инициирах и регулярни срещи с цел обмяна на опит и опознаване на специалистите по човешки ресурси в ИТ сферата. Сега групата във Facebook наброява повече от 230 професионалисти. Моята мечта се сбъдна. Всеки месец на тези срещи обсъждаме различни теми и предизвикателства в сектора, споделяме добри практики и обменяме опит свободно. Сигурна съм, че тези срещи повлияха силно на развитието и отварянето на HR IT колегията.

В кариерата си имах удоволствието и силното желание да помагам на млади хора да намерят своята професия и точната за тях позиция и компания. За мен е чест да споделя, че вече няколко момичета намериха своя кариерен път в сферата на човешките ресурси. Едната от тях избра да следва специалност „Човешки ресурси“ в университета, по мой съвет и препоръка. Тя успешно се справи в ролята „Асистент, ЧР“ в нашия екип повече от година. Другата ми колежка, в която инвестирах много усилия и ѝ дадох шанс да започне в сферата без никакъв опит, вече завършва своята магистратура по „Организационна психология“ и е опитен професионалист с над 5 години стаж в професията.