



Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: "HR директор/мениджър на годината"

Име и Фамилия	Галина Георгиева
Компания	"Дунапак Родина" АД
Позиция	Ръководител отдел Човешки ресурси

Секция 2 – Мотивация за участие

Решението ми да участвам е продиктувано от дълбокото ми убеждение, че HR мениджър на годината трябва да е Човек, повече от добър професионалист, с достатъчно дългогодишен, продължителен и разнообразен опит, изградена личност, която може да служи за пример не само вътре в своята организация, но с образа, морала и етиката, които демонстрира, да е достоен пример за вдъхновение и следване от по-млади колеги и бъдещи ЧР професионалисти.

Съзнавам, че това описание може да прозвучи пресилено и претенциозно, но съм убедена, че когато един професионалист е автономен, т.е. истински и последователен в действията и отношенията си, вътре в организацията и навън – в обществото, това

допринася за имиджа и авторитета и на компанията, в която работи и също - за професията, която упражнява.

Убедена съм, че в мое лице всички тези качества могат да бъдат открити, и бих добавила, че за да работиш над 10 години на мениджърска позиция в една и съща компания, се изисква устойчивост и гъвкавост, твърдост в отстояването на ценности и принципи и креативност в справянето с ежедневните предизвикателства ден след ден, година след година, изисква се постоянност и истинска отдаденост, сравнима с тази, да се грижиш, отгледаш и възпиташ дете.

Доказателствата, че съм успешен професионалист, се съдържат както в историята на компанията за тези 10 години, като към момента Дунапак Родина АД има над 33 процента пазарен дял в България, така и в редицата инициативи в България, които ние, и в частност аз, подкрепям чрез доброволчество, също в постоянната подкрепа и менторство, които оказвам на новоназначени ЧР мениджъри в други компании от Холдинга (Румъния и Гърция), професионални съвети към Изпълнителния директор на заводите ни в Унгария, както и в непрекъснатия ми стремеж за усъвършенстване и постижения (през 2016 бях една от 40-те дами, завършили Лидерска Академия на сдружение „Съвета на жените в Бизнеса“, бях една от първите сертифицирани в най-високото за момента ниво на Българска асоциация за управление на хора „Сертифициран мениджър по стратегическо управление на човешките ресурси“, през 2017 завърших двугодишната Лидерска академия на Принцхорн Холдинг, включих се като ментор към БАУХ (и получих вдъхновяваща ме обратна връзка от моя менториран), изнасях лекции пред студенти на теми, свързани с ЧР и отделих време за участие в създаването на Етичен кодекс за БАУХ).

2017 година донесе още едно признание за мен и екипа на Дунапак Родина АД, като аз бях номинирана да представлявам най-голямата дивизия в Холдинга ни, а именно – Дивизия Опаковки (18 завода, в 10 държави, с над 4112 служители), в ролята ми на Бизнес ЧР, в проект, свързан със стратегическото развитие на бизнес функцията на ЧР в Принцхорн Холдинг (Холдинг с над 6300 служители).

Секция 3 – Описание на кандидатурата

За 2017 година, ЧР екипа на Дунапак Родина АД имаше ясната задача да подкрепи бизнеса, за да запазим и увеличим пазарния си дял и да сме още по-успешни. За постигането на тази цел разработихме няколко основни направления:

1. по-силен фокус върху подбора и по-ефективно обучение на производствени работници (при това в условията на интензивен и тежък пазар на труда в Пловдив и региона);

2. поддържане на програмата ни за подготовка на наследници на ключови позиции (завършихме успешно втори цикъл на 5 модулна мениджърска академия, в която обучихме още 18 мениджъри и бъдещи такива)
 3. поддържане на мотивацията на служителите и повишаване на удовлетвореността, чрез промени в работата и на отдел ЧР, с цел постигане на по-голяма ефективност (включително подмяна на софтуер за администриране и заплащане)
 4. организационни промени и актуализиране на процеси и процедури, за постигане на по-голяма ефективност
 5. поддържане на поетите ангажименти, част от социалната политика на компанията и усилия в посока разнообразяване на увеличаване на придобивките за служителите
 6. активни действия по поддържане на позитивния образ на Дунапак Родина АД, в града, региона и страната
- 1.1. Фокусирайки се върху по-ефективното обучение на производствените работници, ние не само подобрихме въвеждащата обучителна програма и приведохме към живот, но я обогатихме съдържателно, като включихме допълнителни теми и допълнителни вътрешни обучители, които съм обучавала и развивала и аз /Ръководител Производство влезе в ролята на активен обучител, Ръководител Обслужване на клиенти и Ръководител Управление на качеството, също/, като на следващ етап, заинтересоваността от работниците нарасна дотолкова, че организирахме допълнителни „преговорни“ модули, в които се включиха не само ново наетите, но и по-опитните ни служители.
 - 1.2. Темата с обученията стана толкова актуална, че постъпиха запитвания и от другата ни голяма дирекция, за „опреснителни“ обучения.
 - 1.3. Подбора в Пловдив и региона през 2017 е може би в най-интересното си състояние, което аз съм наблюдавала, а се занимавам с подбор от 2002 година. Какво направихме ние:
 - Непрекъснати обяви в специализирани сайтове
 - Обяви във вътрешнофирмения вестник
 - Специално разработени информационни табла, с актуална информация за свободни позиции
 - Рекламни спотове в радио
 - Масирана кампания с брошури в пощенските кутии
 - Близки отношения с БТ , кариерни центрове и присъствие на всички трудови борси и кариерни събития
 - Програма „Доведи служител“, която бонусира препоръчителя на два етапа, с цел дългосрочна подкрепа на ново наетия
 - Вътрешно промотиране с цел задържане
 - Хоризонтално развитие с цел задържане
- 2.1. Постоянен състав на топ мениджмънта – 0 % текучество, определени и подготвени наследници за всеки от директорите в компанията

2.2. Постоянен състав на мениджърите средно ниво – 0% текучество, определени и подготвени наследници за всеки от мениджърите

2.3. Втори цикъл на програмата ни за теоретична подготовка на определените „наследници“. Академията за мениджъри е от 5 модула, които обхващат базисни понятия и ключови ситуации, възникващи в работата на мениджъра. Удовлетвореността на последната група достигна 89% .

3.1. по отношение на мотивацията и повишаване на удовлетвореността, традиционното ни вътрешно проучване показва, че над 70% от служителите са доволни, че работят тук, приблизително 20% са неутрални, а под 10% са негативно настроени или не са дали конкретен отговор.

3.2. в отговор на поставените искания от служителите, бяха изпълнени над 85 % от предложенията /уголемяване и разчертаване на паркинг, модернизирани и разширяване на стаи за хранене и почивка, договор с компания за карти за спорт, и др./, като отдел ЧР е ангажиран да проследява развитието и да организира дейностите по изпълнението на задачите;

3.3. Участвах в разработката, анализа и оповестяването на промените и в бонусните схеми на служителите в Дирекция Производство и Дирекция Продажби

3.4. Работим по стартирането на индивидуални уведомителни мейли съдържащи информация за полученото трудово възнаграждение

4.1. През 2017 отделихме време да се вгледаме по-внимателно в процесите си и вследствие на това, отдел ЧР, начело с мен, предложихме, редактирахме и анонсирахме промени в процедурите ни за: Оценка след изпитателен срок; Достъп до компанията на външни лица; Администриране на картова система; Прекратяване на трудово правоотношение, и др.

4.2. През последните месеци на годината поех и допълнителни ангажименти: за управление на почистването, хигиенистиките и подsigуряването им с подходящи средства за работа; ежемесечно събиране на актуална и интересна информация от всички отдели и звена и подготовка и издаване на месечен вътрешнофирмен вестник;

4.3. провеждане на разяснителна кампания за Code of Conduct and Compliance rules. Провеждане на обучение на служителите на търговски и административни позиции, на тези теми, в ролята ми на вътрешен обучител.

4.4. провеждане на обучение за „Умения за интервюиране и оценка при подбор“ на мениджърите на средно ниво в организацията, в ролята ми на вътрешен обучител;

5.1. през 2017 година поставихме началото на „Градинско Бира-парти“, което наследи 10-годишния ни турнир по футбол. Причината да предложа промяна, бе желанието да привлечем за активно участие по-голям брой от нашите служители, от всички възрасти и полове, както и да избегнем евентуални травми от емоционалната игра на футбол. Инициативата се ръководеше изцяло от отдел ЧР.

5.2. „Градинското Бира-Парти“ се оказа удачен вариант и само след 2 месеца, го повторихме, с тема: 55 години Завод Родина, 15 години Дунапак и нова Корпоративна идентичност и нов слоган /WE WILL/. Инициативата се ръководеше изцяло от отдел ЧР.

5.3. Успешно организирах и получих положителна обратна връзка за три изнесени събития / тиймбилдинги, в м. януари, април и един в м. юли;

5.4. към момента са изпълнение всички ангажименти, описани в социалната политика на компанията, като при една част успяхме да договорим по-добри условия от досегашните.

6.1. Показахме смелост, да се впуснем в нови за нас области на изява:

- приехме участник по инициативата Мениджър за един ден;
- впуснахме се в надпреварата PLOVDIV Business Run, която се проведе за първи път в Пловдив;

Изброявайки по този начин по-интересната част от активностите ни през 2017 година, считам за важно да допълня, че всъщност отдел ЧР през половината 2017 година, се състоеше само от ръководителя си, т.е. от мен. За период от 5 месеца, двете ми сътруднички бяха в продължително отсъствие /като едната още не се е завърнала/, което наложи, да се справя със ситуацията, като:

1. Анализирах оперативните дейности, с цел да определя поне част от задачите, които можех да прехвърля на друг служител, предвид това, че работим с лични данни;
2. Анализирах наличния личен състав по другите отдели;
3. Излязох с апел за съдействие към колегите си, директори на Дирекции, и посочих кои точно служители бих искала да поемат каква точно част от оперативните задачи;
4. Обучих съответните служители в рамките на първите две седмици на януари и впоследствие извършвах само ежедневен контрол и разрешаване на по-сложни казуси;
5. Скоростно намерих изключително подходящ кандидат за сътрудник ЧР по заместване и се заех с въвеждането му и обучението му за специалист Обработка на трудови възнаграждения. Принципът „hire for culture, train for skill“, отново се доказва като правилен. В рамките на втория месец, се доказва, че новият специалист ОТВ е готов за самостоятелна работа, като продължихме с контрола и обучението по специфични казуси, при възникването им;
6. Равносметката показва, че за периода, в който не съм имала самостоятелно работещи сътрудници, броя на ново наетите служители е равностоеен на броя на ново наетите за същия период на предходната година, когато екипа на ЧР е бил в пълен състав.

Извод: Умно управлението стрес прави чудеса.