



### Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: "HR професионалист на годината"

Име и Фамилия	Ивелина Василева
Компания	HeleCloud Bulgaria
Позиция	Senior HR Specialist

### Секция 2 – Мотивация за участие

- Искам да те номинирам за HR професионалист на наградите на БАУХ – думи, които ми дойдоха колкото, неочаквано, толкова и необходимо.

Каза ми ги един човек, чието признание за работата ми е изключително важно за мен и ми дава увереността, че всичко, което правя в момента, има смисъл и си струва всяка минута усилен труд и отдаденост. С нея стартирахме заедно кариерите си още от университета и винаги сме споделяли професионалните си неволи и вълнения.

Започнах работа в сферата преди около 5 години, като специалист подбор на персонал в агенция. Позицията ми беше интересна и ми даде един много широк поглед върху пазара на труда и различните типове компании и тяхното функциониране, което е изключително важно за специалисти като нас. В последствие се прехвърлих като вътрешен специалист подбор на персонал. Това ме специализира по-тясно в ИТ пазара

и разшири познанията ми за спецификата на този тип кадри. Имаше огромна динамика, присъща за бързоразвиваща се компания, учих от страхотни специалисти и израствах професионално, но нещо ми липсваше...

Не исках да отговарям единствено за подбора на специалисти в една компания. Исках да съм ангажирана с хората, като такива и управлението на всички процеси, които са свързани с тях. Позицията ми като Старши специалист „Човешки Ресурси“ в HeleCloud ми даде точно това - едно безбрежно поле за развитие и изява. Още по време на интервютата ми с двама от основатели на компанията видях искрата на идеята, хъсът, с който тя се осъществяваше и съвсем естествено го почувствах като своето място.

Включвайки се в стартъп почти от самото начало е неописуемо изживяване и толкова по-различно от всички, които съм имала досега. Влязох в една почти готова къща, от която трябваше да направя дом – първо завършвайки я, до последната тухла, купувайки мебели и обзавеждайки всяка стая спрямо вкуса на обитателите – и буквално, и преносно. Пред мен беше нелеката задача да установя ролята и функциите на отдел „Човешки ресурси“ в организацията.

Сет Годин е казал: „Ако нещо те плаши, може би е добре да го опиташ“. Плашеше ме мисълта да се захвана с подобно предизвикателство сама, но в следствие осъзнах, че това единствено ме мотивира да уча повече, да показвам повече на какво съм способна и подтиква креативността ми. Всеки ден аз и ХелеКлауд израстваме заедно, всеки помагайки на другия и смятам, че тук моята професионална HR звезда получи възможност да изгрее и заблести!

### **Секция 3 – Описание на кандидатурата**

Когато се присъединих към HeleCloud екипът беше сравнително малък, но достатъчно осъзнат за необходимостта си от специалист, който да се фокусира върху най-важния фактор – хората. Положих много усилия и енергия в установяването на HR отдела. За по-малко от година стартирахме и утвърдихме редица вътрешни и външни процеси за компанията – част, от които и успешно автоматизирахме.

- Подбор на персонал – подборът на нови специалисти винаги е бил приоритет в работата ми, затова и беше едно от първите направления, в които се развихрих

За да се подобри бизнес ефективността в компанията, трябваше в кратки срокове да присъединим 10 души към екипите ни в София и Лондон без това да коства прекомерни усилия на останалите участници в процеса – технически лица и мениджъри. Направих първоначална среща с техническия екип, за да се запозная най-добре с търсените профили не само от технологична гледна точка, а и като комуникационни и поведенчески характеристики. В рамките на около час и половина

обменяхме идеи и опит за процеса на подбор на персонал и как бихме искали той да изглежда при нас. След дискусията имахме няколко крайни резултата:

- 1) Разделихме профила на кандидатите на подпрофили, което спести време и повиши успеваемостта на интервютата – всеки човек беше интервюиран за точно това, за което беше дошъл
- 2) Разписахме ясно структуриран модел и процес на техническо интервю, уеднаквен за всички – кандидатите, преминали през процеса ни, имаха еднакво добър candidate experience
- 3) Автоматизация на даването на обратна връзка с темплейт за попълване в реално време – ясни критерии за всички и спестяване на времето на интервюиращите

Обратната връзка, от всички, които активно участват в процеса е изключително положителна. Това съкрати и времето ни за наемане на един човек от около 60 дни на 40 при равни други условия.

- Програма за оценка на персонала – в компанията ни витае мнението, че успехът на HeleCloud е пряко свързан с успеха на всеки един индивидуално

През пролетта започнахме да разработваме нашата Програма за оценка на продуктивността на хората. За целта организирах множество срещи, в които обсъждахме целите на подобна програма, компонентите, които бихме искали да виждаме в нея и основните ѝ характеристики. Допитахме се и до нейните главни участници, служителите, чието мнение отчитаме като изключително важно.

През началото на лятото представихме пред служителите в двете ни локации финалната версия на Performance Evaluation програмата, която ще се провежда в началото на всяка календарна година. Тя започва с комуникация на прогреса на корпоративните цели, които пряко отразяват работата на всички, следвана от събиране на 360° обратна връзка за всеки служител, обработката на резултатите и тяхното дискутиране на индивидуални срещи. Освен това, се стартира процес на целеполагане и съгласуване на Ключовите Индикатори за Представянето, обобщаващи бъдещите усилия на специалистите.

Обобщавайки информацията и комуникирайки ясно всяка от стъпките с възможност за отворена дискусия и включването на открита комуникация за резултатите на компанията, направи служителите по-спокойни относно процеса и сега, макар и приближаващ, никой не чувства заплахата от оценката на останалите.

- HeleLife – като млада компания, едно от най-важните неща, което ни крепи от самото начало до сега е вътрешната ни култура

HeleLife стартира малко преди компанията да навърши една година. Тя е една от HR инициативите, които ме мотивират най-много като професионалист, виждайки ефекта, който има върху нашите служители. През времето прекарано в компанията осъзнах колко всъщност е важно за хората те да се чувстват добре, да бъдат ценени, да дават своето мнение и да се чувстват полезни. Имах наблюдение върху активностите, които са инициирани от служителите и такива, които са инициирани от мениджърите. Първите се случваха с такава лекота и хъс, че не беше необходима никаква външна намеса, хората обичат да реализират собствените си идеи и ние им дадохме точно тази свобода с HeleLife. Разделихме я на три основни групи – *Personal recognition, Company Evolution u Perk for Work*.

В *Personal Recognition* влизат няколко насочени към индивида дейности, които промотират и насърчават служителите да бъдат най-добри в това, което правят. Въведохме награда за всяко тримесечие, целяща да отличи служителят, който е припознат като най-полезен, най-ефективен от клиенти и колеги. Първоначалния екип, който е ядрото на компанията ни пък беше провъзгласен за Пазителите на Облака и наградени с медали за признателност по време на Тийм билдинга ни.

*Company Evolution* е категорията, с която искаме да насърчим всички да участват активно в прогреса на HeleCloud. В нея обявихме стартиращите All-hands срещи, на които борда на директорите споделя новини пред всички членове на компанията. Welcome aBoard е инициатива, която предложих, даваща възможност на един човек от екипа всяко тримесечие да участва в регулярна среща на Борда на Директорите. По този начин търсим мнението на хората и ги насърчаваме да дават идеи, предложения за подобрения, обратна връзка и възможност да задават своите въпроси на собствениците на компанията. Прозрачаната комуникация е една от основните ни ценности!

Perk for Work е този допълнителен километър, който сме готови да изминем за нашите служители в знак на благодарност. Стартирахме няколко семейни инициативи, тъй като голяма част от служителите ни в момента създават семействата си и за нас е важно да ги подкрепим в тази житейска крачка. В момента стартираме и зимния си офис в Банско, който ще дава възможност на всеки един от офисите ни в София или Лондон да отиде със семейство/приятели в корпоративния ни апартамент и да получи своето бягство от шума на големия град.

- AWS Educate – проблемът с липсата на ИТ кадри е глобален. В HeleCloud със съдействието на Amazon Web Services и тяхната Educate програма, обединихме сили заедно, за да подготвяме следващото поколение специалисти в облачните услуги.

Инициативата стартира 2015 г, а от втората вълна през 2017 България е включена в обхвата ѝ. Основната ѝ идея е да подпомогне образователните институции да се развиват с бързото темпо на технологиите. Това се осъществява чрез предоставяне на безплатни кредити на преподаватели и студенти за използване на публичния клауд на Амазон, както и достъп до изключително голяма база с онлайн обучения в платформата и възможности за избор на карьерен път и получаване на обучителен сертификат.

HeleCloud, като един от основните партньори на AWS за EMEA, организира срещи с представители на ФМИ при СУ, за да представим програмата и да я стартираме за пръв път в България. През ноември ще има и официално обявяване на програмата, в което HeleCloud заедно с представители на Амазон и ръководство на факултета ще разкажат детайли пред студенти и преподаватели. Освен предоставянето на кредити и онлайн обучения, в компанията вътрешно работим и по допълнителни уоркшопи, менториране на преподаватели и студенти и трейнинги с цел по-ефективно оползотворяване на предоставените им ресурси.

Дългосрочният ни план е да участваме по-активно в образованието, стартирайки образователни курсове, програми и подпомагане на цялостната дейност на университетите из цялата страна.

Всичко, с което се ангажирам като специалист е водено от собствените ми убеждения за това как можем да подобряваме обществото, тръгвайки от себе си като хора, през професията ни и всички активности, които подкрепяме като компания и индивиди! Промотирането на отдаденост в работата и професионализъм, което БАУХ прави чрез организиране на годишни награди е изключителна възможност за хора от сферата да споделят опит и добри практики. Ще се радвам, ако уважаемото жури отчете кандидатурата ми като достойна за подобна награда!