

БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА



С подкрепата на

jobs.bg Economy.bg one.bg

В партньорство с

Forbes Bloomberg TV Bulgaria

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR директор/мениджър на годината

| | |
|---------------|--|
| Име и Фамилия | Магдалена Сергиева - Иванова |
| Компания | „Престиж-96“ АД |
| Позиция | директор човешки ресурси и администрация |

Секция 2 – Мотивация за участие

За мен номинацията ми в категория HR директор/мениджър на годината е изключителна чест, признание и отговорност към всички мои колеги и партньори, с които успяхме да превърнем вдъхновението и любовта към това, което правим в устойчиви бизнес-резултати и увереност за ключовата и определяща роля, която човешкият фактор има за реализирането на изключителни резултати.

Започвайки своята кариера в областта на човешките ресурси, съвсем случайно, преди повече от 15 години, днес моята професия е и моя мисия в живота – да подпомагам хората, и организациите да постигнат синергия в съвместното си взаимодействие, да открият и реализират своя потенциал, и да постигнат изключителни резултати, както за устойчивото финансово развитие на компанията, така и за тяхното индивидуално личностно и професионално реализиране, и за развитие на обществото като цяло. Искрено вярвам, че успехът на един професионалист в областта на човешките ресурси се измерва чрез успеха на хората около него. А компанията, за която имам удоволствието да работя през последните повече от пет години, нейното пазарно присъствие, финансови резултати и обществен имидж е доказателство за това,

че хората са тези, които правят една компания изключителна. Екипът на „Престиж“ е ключовото конкурентно предимство на нашата организация. Това ми дава увереността да представя своята кандидатура за участие в този конкурс. Вярвам, че това ще вдъхнови все повече млади хора, които са се насочили към тази професия, да разберат ключовия принос на функцията по УЧР за подпомагане осъществяването на стратегическите планове на всяка организация, както и ще спомогне за изграждането на положителния имидж на професията, защото няма нищо по-вдъхновяващо от добрия пример.

Натрупаният опит в стратегическото и оперативно управление на всички процеси в областта на човешките ресурси в условия на стартиращ бизнес или необходимост от неговата реорганизация и бърз растеж, спечеленото доверие от колегите и партньорите на организацията, ми дават увереността да се стремя към все по-високи резултати в развитието ми като професионалист и партньор на бизнеса, и хората, които работят за него.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Да превърнем екипа на „Престиж“ в най-добрия екип в България и ключово конкурентно предимство е една от петте ключови стратегии и дългосрочни цели, които компанията си поставя като гарант за своето устойчиво и дългосрочно развитие.

Визията на нашата компания е да бъдем лидери във всяко нещо, което правим – да надградим водещите си пазарни позиции и корпоративни ценности, за да се превърнем в значима международна компания, създавайки най-висока стойност за нашите акционери, най-добро място за работа на нашите служители и най-добър принос за обществото, в което живеем.

Ключов принос за реализирането на тези цели и приоритети имат и основните проекти, които бяха реализирани с помощта на HR-екипа през текущата година:

1) През 2017 г. успешно приключи процеса по **преструктуриране и реорганизация на компанията**. Целта беше от основно производствено-ориентирана компания да се превърнем в компания, която развива брандове, пазари и създава **иновации**, като запазим **високото ниво на производствена ефективност**, и гарантирано **високо качество** на нашите продукти. Това изискваше обособяване на позиции, отдели и направления с ясно дефинирани отговорности и цели. Разделяне на търговския мениджмънт по канали („Традиционна търговия“, „Модерна търговия“ и „Експорт“) с цел увеличаване на фокуса и бързината. Разширяване на редица отдели, основно „Маркетинг“, „R&D“ (Развойна дейност) и „Търговски отдел“, с цел подсигуриране на необходимия ресурс за иновации и дългосрочен успех. Бяха извършени организационни промени в производство и операции – техническият персонал, както и въвеждане на нови правила и управленски практики в организацията. В рамките на съществуващите сериозни затруднения на пазара на труда, отделът успя да съдейства за намирането и привличането на едни от най-добрите професионалисти в конкретните области и да осигури тяхната бърза адаптация, и навлизане в работните процеси, както и непрекъснатото повишаване на тяхната компетентност.

В началото на 2017-та година, като част от плановете на компанията за експанзия и развитие, е закупена и нова производствена база в близост до Велико Търново, чийто персонал беше изцяло интегриран към съществуващата структура на „Престиж“, осигурявайки непрекъсваемост на производствените процеси. Действащите политики и практики на „Престиж“ бяха успешно интегрирани сред новите колеги.

2) **Подсигуряването на дългосрочност и устойчивост на бизнеса** изискваше промяна в навиците, мотивацията и ангажираността на служителите. В отговор на това, в основен фокус на отдела се превърна изграждането и подпомагането на единна организационна култура като основно предимство на организацията, и разбирането, вярата в ценностите на компанията и техния живот в ежедневно поведение на служителите. С водещото сътрудничество на отдел ЧР за компанията на преден план през 2017 г. излезе въпросът, свързан не само с това, доколко даден служител реализира целите си, но и начинът по който прави това. Духът на победители, в който всеки един може да разчита на професионализма и помощта на своите колеги, изискваше постигането на общо разбиране за ключовото му значение да направи от „Престиж“ не само пазарен лидер, но и уникална компания – за своите служители, и за своите клиенти.

През 2017 г., с инициативата на отдела, бяха проведени редица вътрешно-фирмени инициативи и събития, които да подкрепят изграждането на тази **култура**. Проведената в началото на 2017 год. годишна конференция изведе принципите на **ефективността, продуктивността и доверието** като основополагащи за бъдещото устойчиво развитие на служителите и компанията. Тя даде началото и за стартирането през м. Април 2017 г. на проекта по надграждане на **модела за управление на представянето**, който има за цел не само да подпомогне оживяването на тези принципи, но и да имплементира няколко ключови изисквания, подпомагащи успешното представяне на служителите и повишаване на тяхната ангажираност:

- фокус върху приноса на отделния служител;
- 360 градусова обратна връзка;
- он-лайн базирана система, с възможност за непрекъснат достъп, при необходимост;
- създаване на възможност за изграждане на по-чест мониторинг/обратна връзка относно изпълнението на целите, работата по конкретни проекти и начина, по който те се реализират. Превръщането на процеса от едногодишен формален разговор и оценка - в по-честа обратна връзка, която да отговори на нуждите на служителите и да спомогне за по-ефективното реализиране на целите, посредством своевременната насока, и помощ при необходимост.

Избрани бяха и първите посланици на системата, които успешно преминаха обучения, осигуряващи не само тяхната техническа помощ и експертиза при въвеждането на системата, но и спомагащи за развитие на техните умения да обучават, както и да поддържат живи основните принципи и ценности на „Престиж“.

Като част от подкрепата на дългосрочно и устойчиво развитие е, и инициативата за създаването на **„Corporate strategy committee“** от изявени специалисти от различни отдели/области в компанията. Той има за цел да обедини експертизата на тези професионалисти, да даде възможност чрез синергията помежду си да развият своя потенциал и идеи за възможностите, и нереализираните потенциали от компанията. Комитетът ще е под прякото ръководство на Изпълнителния Директор и ще бъде ценен съветник на Мениджмънт екипа на компанията в реализирането на дългосрочната стратегия на „Престиж“.

3) **Развитие на отдел „Човешки ресурси“** като партньор на бизнеса.

Развитието на потенциала и ключовите компетенции на колегите от отдела, в условията на предизвикателствата на пазара и динамиката на бизнеса, затвърдиха репутацията на екипа от ЧР като ценен съветник и партньор на служителите и мениджмънта на компанията. Изключително съм горда, че отделът има **нулево текучество** през всичките години, в които е под мое ръководство. Нещо повече, разрастването на екипа през текущата година е попълнен чрез вътрешна кандидатура, което свидетелства за имиджа на отдела като предпочитано място за лично и професионално развитие и изява.

4) Изграждане на **силна работодателска марка**, с фокус върху възможностите за **младите хора** да открият и развият своите таланти, източник на иновациите и многообразието като гаранция за дългосрочен и устойчив растеж на „Престиж“.

Продължи партньорството на компанията с редица университети и училища. „Престиж“ е домакин на многобройни инициативи и посещения, които имат за цел да подпомогнат младите хора в тяхната професионална реализация и ориентация, да ги запознаят как функционира истинския бизнес и да ги вдъхновят с успеха на своите служители да намерят своето място тук в България.

През 2017 г. се реализираха няколко стажантски и практикантски програми като част от инициативата „Академия Престиж“ – стажове в „Правен отдел“, стажове в „ИТ отдел“, стажове в отдел „Техническа поддръжка“ за учениците от ПГЕЕ „М.В.Ломоносов“, гр. Горна Оряховица, стажове в отдел „R&D“ за студентите от УХТ, гр. Пловдив.

През 2017 година стартирахме и инициативата **Лятна бригада в „Престиж“**, която има за цел осигуряване на временна заетост и развиване на трудови навици сред ученици над 18 години и студентите. Така създадохме и нови работни места, извън сменния режим на работа на производството ни, за да дадем възможност за гъвкава заетост и доход на младите хора, които да допринесат със своя ентузиазъм и новаторски идеи.

Успяхме да затвърдим имиджа си на коректен работодател, създаващ възможност хората да допринесат за успеха на компанията чрез своя личен успех.

5) Постигайки високи бизнес-резултати, компанията заема **активна позиция и отговорност**, както **към своите служители**, така и **към обществото**.

С оглед възможностите за привличане на повече качествени кандидати и подпомагайки техния достъп до работните места, „Престиж“ организира транспорт до населени места, извън територията на град Велико Търново, с което, освен осигуряване на необходимия персонал, компанията подкрепя **регионалното развитие, осигурявайки дългосрочна заетост**.

Развитието на компанията е от съществено значение за развитието на региона, т.к. осигурява дългосрочната заетост, и доходът на над 600 семейства в региона на град Велико Търново, за което в края на 2016 г. получава, и своето признание - награда от „Агенция по заетостта към Министерство на труда и социалната политика“ за „Работодател на годината“ за 2016 година – **„Работодатели със значим принос за осигуряването на заетост на безработни лица на регионалния трудов пазар“**.

С признание, отговорност и грижа за своите служители, иницирахме, и реализирахме редица мероприятия и активности, с цел изграждането на силен работодателски бранд и създаване на силна емоционална принадлежност на нашите служители:

- **„15 години служител на Престиж“** – за да изразим вниманието и признанието към лоялността на нашите дългогодишни служители;

- **„Ден на семейството на Престиж“** – организиран за първи път през 2017 година, за да подкрепим общия дух на голямото семейство на „Престиж“. Целта е нашите служители да се гордеят с компанията, за която работят, да запознаят любимите си хора със своето работно място и със своите колеги.

- За да подпомогнем децата на „Престиж“ в развитието на техните уникални способности, през 2017 година стартира първото издание на **„ЛЯТНА АКАДЕМИЯ ПРЕСТИЖ – Бъдещето е днес!“** - пилотна инициатива на компанията, насочена с грижа и внимание към децата на нашите служители на възраст между 14 и 19 години, за които се осигурява възможност да се

включат в едноседмичен курс за развиване на знанията в сферата на комуникационните, и презентационните умения, както и обогатяване на компютърните познания.

- За да изразим своята подкрепа към здравословния и активния им начин на живот - **„Футболна лига Престиж“**. За тази своя инициатива компанията спечели и приза „Златно сърце“ за корпоративна, и социална отговорност за цялостната подкрепа на различни спортни мероприятия.