



Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: **HR мениджър на годината**

Име и Фамилия	Милена Дойнова
Компания	СКФ Берингс България ЕАД
Позиция	Мениджър ЧР за страната

Секция 2 – Мотивация за участие

Моята кандидатура е подадена от наш партньор. За мен лично, това е чест и признание за постигнатите от екипа ни резултати. Аз ръководя отдел ЧР в СКФ вече 10 години. Когато поех отдела функцията беше изолирана, чист административен отдел, без преки взаимоотношения с бизнеса.

Днес, 10 години по-късно, благодарение на прилагане на добрите и иновативни практики за управление и развитие на ЧР в „СКФ Берингс България“ ЕАД името на българските заводи е често сочено за пример в семейството на СКФ.

В продължение на 15 години фирмата ни поддържаше нисък профил и не участва активно в никакви местни организации и форуми. Въпреки това, ние като организация имаме изградени системи и сме постигнали определени успехи, които биха се приели като добри управленски практики и могат да бъдат споделени с наши колеги в България. Именно за това приехме и участието в последната конференция на БАУХ и

предизвикания интерес към представената от нас програма ни мотивира още повече да споделяме.

В работата ни, аз и моят екип следваме и основните заложи като критерий принципи:

1. Бизнес ефективност

- Създадените пилотни центрове за обучение в заводите в България се използват за бенчмарк в СФК Групата в цял свят. По тяхно подобие са създадени центрове вече в повече от дузина заводи и предстои внедряването им и в останалите заводи в различни части на света. Основната концепция за обучение е в безопасната обстановка на учебните центрове и в точно пресъздадените производствени процеси да се практикуват и усъвършенстват повтаряемите дейности.

2. HR процесуална ефективност

- Хармоничното взаимодействие и насърчаването на личната ангажираност на лидерите в организацията развива ЧР функцията до нивото на пълноправен Бизнес Партньор.
- В следствие на внедрена структурирана промяна на начина на комуникация в организацията и пряка информираност на всеки един от работещите, през годината постигнахме увеличение на производителността с 10%.
- В резултат на добре разписана програма с целенасочени действия, включващи и разписването на нова бонусна система, внедрена от средата на 2017 год., постигнахме намаляване на непредвидената отсъственост с цели 15% и прогнозираното текучество за годината със значителните 3 %.

3. Персонален бранд

- Организирането и участието в различни инициативи за корпоративна социална отговорност прави името Милена Дойнова асоциируемо със СКФ и добрите практики и е разпознаваемо за местната общност.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Създадените пилотни центрове за обучение в заводите в България се използват за бенчмарк в СФК Групата в цял свят.

Не мога да приложа допълнителна информация, тъй като тя е конфиденциална за СКФ.

Една от програмите в центъра за обучение е прилагането на четиристъпковия модел за ръчни повтаряеми операции.

Пример за резултатността на този метод е смяната на абразив за шлайфане на отвор в завода в Сопот. Имаме 14 производствени линии, всяка с по 3 машини за тази операция или общо 42 машини. За една работна смяна абразива се сменя средно по два пъти на всяка машина или $42 \times 2 = 84$ смени на абразив на работна

смяна. Времето, което е необходимо в зависимост от уменията на операторите е от 2 до 5 минути или средно 3 минути = 84смени на абразив x 3мин = 252 мин. Общо 4,2 часа. Посредством четиристъпковия метод за обучение и унифициране начина на работа се постига извършване на смяната на абразива точно за 1,5 минути или това е оптимизиране с 50% на времето за смяна. Това са близо 2 часа на работна смяната спестено време. Това е чиста производителност.

В следствие на внедрена структурирана промяна на начина на комуникация в организацията и пряка информираност на всеки един от работещите, през годината е постигнато увеличение на производителността с 10%.

В резултат на добре разписана програма с целенасочени действия, включващи и разписването на нова бонусна система, внедрена от средата на 2017 год., се постига намаляване на непредвидената отсъственост с цели 15% и прогнозираното текучество за годината със значителните 3 %.

За нас активната позиция на търсещ таланти работодател е изключително важна за осигуряване на кадрите от които има нужда бизнеса да функционира. За целта поддържа активни връзки с Бюрата по труда в гр. Карлово, филиала в гр. Сопот и гр. Пирдоп.

Участваме на всички организирани от БТ трудови борси и организираме специални дни на СКФ за запознаване на местната общност с възможностите за професионална реализация.

Действията и различните инициативи поддържат добрия социален диалог и правят името на СКФ разпознаваемо и за социалните партньори. Не случайно сме канени да присъстваме на различни форуми на най-широко представения във Фирмата синдикат - КНСБ. Синдикатът отчита проактивността ни като работодател и добрите инициативи, които внедряваме за достоен труд и достойно заплащане.

Като едно от големите предприятия в района на гр. Сопот, ние не можем да съществуваме без активно да си сътрудним с учебните заведения. Имаме непрекъснати контакти с ръководството на училищата и с учениците. Организираме посещения в завода на групи от ученици, ние посещаваме училищата, и си съдействаме взаимно.

Активно работим с ПГ „Ген. Владимир Заимов“ гр. Сопот и приемаме стажанти по различни програми на МОН.

Кампанията, която сме подели цели да покаже на младите хора в района, че думата „производство“ не е задължително „мръсна“ дума и едно производствено

предприятие може да бъде място за млади хора, където те да чувстват добре и да преследват мечтите си. Тази инициатива подкрепяме използвайки всички поводи да отворим вратите си за посещение.

Не по-маловажна за мен е и оценката на кандидатите за работа. През мен и отдела ми преминават хиляди хора на година, кандидастващи за различни нива в йерархията. Това, което се стремим да демонстрираме на всеки един кандидат е професионализъм и етично отношение.