



Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: „Най-добър HR проект на голяма компания“

Компания	Престиж-96 АД
Лице за контакт	Магдалена Сергиева
Позиция	Директор човешки ресурси и администрация

Секция 2 – Мотивация за участие

Мотивацията ни за участие в тази категория е свързана с желанието ни да споделим колко ключова роля за развитието на бизнеса имат добрите практики в областта на човешките ресурси и как те допринасят за реализиране на дългосрочните цели на компанията чрез развитието на потенциала на най-ценния й капитал - човешкия.

Проектът, с който кандидатстваме, подпомага една от петте ключови стратегии от дългосрочната платформа на Престиж за устойчиво развитие, а именно: **Да превърнем екипа на Престиж в най-добрия екип в България и ключово конкурентно предимство.**

Той ни дава увереността и вярата, че професионализмът и упоритата и всеотдайна работа на целия екип, както и постигнатите резултати, ще подпомогнат затвърждаването на имиджа и ролята на специалистите в областта на човешките ресурси като ключов партньор на бизнеса, със съществен принос за неговото развитие; ще ентузиазират колегите да намерят вдъхновение за още по-големи постижения в предизвикателствата на динамичната и възискателна бизнес среда.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Проектът, с който кандидатстваме, включва надграждане на съществуващата система за оценка на представянето и развитието на служителите в организацията. Той е един от най-ключовите проекти за отдела и компанията, който стартира в началото на 2017 година.

Защо 2017 г? Защо „фокус върху представянето“?

Визията на нашата компания е да бъдем лидери във всяко нещо, което правим – да надграждаме 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 за нашите служители и най-добър принос за обществото, в което живеем. В условията на глобализация и лесен достъп до всякакви ресурси (технологии и иновации) основното конкурентно предимство на компанията е нашият екип, екипен дух и култура. Те са това, което ни прави различни, прави Престиж лидер! Развивайки стратегията на бизнеса чрез вярата в този принцип, на преден план в организацията излезе необходимостта от подпомагане мотивацията и ангажираността на служителите, промяна в техните навици. Основен фокус на отдела се превърна изграждането на единна организационна култура като основно предимство на организацията и разбирането и вярата в ценностите на компанията и техния живот в ежедневно поведение на хората. 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. Изграждането на единна **организационна култура**, основана на споделени принципи и начини на работа бе следващата стъпка, която да гарантира не само постигането на резултати, а на **изключителни резултати**, както и възможността да гарантираме тяхното постигане в бъдеще.

Като част от подкрепата на това разбиране и принципи бе стартиран и проектът за надграждане на съществуващата система за оценка на представянето. Той има две основни цели:

- ✓ **Да подпомогне изграждането и развитието на организационна култура, която да гарантира дългосрочното устойчиво развитие на Престиж.**
- ✓ **Да повиши ангажираността на служителите и подпомогне техния принос за реализирането на изключителни резултати.**

Началото на проекта:

В началото на 2017 г. на специална годишна конференция, организирана за служителите на компанията, бяха идентифицирани следните области:

- Припознаване, развитие и имплементиране на принципите на **Продуктивност, Ефективност и Доверие** като ключови за развитието на служителите (лично и професионално) и постигането на изключителни резултати за компанията.
- Потребност от подобряване на **взаимодействието между отделните екипи** в организацията и подобряване на начина, по който постигаме общите резултати чрез отключване на синергията в потенциала на екипната работа на служителите от различни отдели.
- Необходимост от по-честа **обратна връзка и мониторинг на представянето**, както от страна на преките ръководители (единствените към момента участници в процеса на оценяването на хората), така и от другите служители в организацията, с които даден служител взаимодейства. Обратната връзка като инструмент за подобрене и развитие.

Беше постигнато споделеното разбиране на всички служители за промените, които трябва да бъдат осъществени в компанията, пътят, по който трябва да се развиваме и който ще донесе изключителните резултати, към които се стремим, както и ползите, които това ще донесе, както за организацията, така и за самите служители.

Всички служители преминаха през обучения за принципите на Ефективност, Продуктивност и Доверие, с цел тяхното по-добро разбиране и прилагане в работата и взаимодействието с останалите колеги.

Като естествен инструмент, който да отговори на тези потребности и да подпомогне тяхното дългосрочно и устойчиво решение, стартира и проектът за оценка на представянето. За консултант по проекта беше ангажирана външна компания, с дългогодишен опит в областта на управленския мениджмънт, обучение и развитие на хората и организациите.

Етапите, през които успешно премина проектът:

- Посредством общи срещи с мениджмънт екипа на компанията и представители на служителите се изградиха общите принципи върху, които да бъде построена обратната връзка:
 - ✓ Фокус върху начина, по който се реализират целите – принципите на Ефективност, Продуктивност и Доверие.
 - ✓ Он-лайн базирана система, позволяваща бързо и лесно управление и координация, администриране и онагледяване на резултатите. Лесен

достъп до резултатите от предходни години с цел проследяване на развитието.

- ✓ 360 градусова обратна връзка – самооценка, обратна връзка от прекия ръководител, от подчинените, от служителите в отдела и от колегите, с които служителят взаимодейства от други отдели.
 - ✓ Непрекъснат достъп до системата с цел възможност да се осъществяват по-чести разговори със служителите относно представянето им, както и да се въвежда развитието по отделните проекти или своевременно да се идентифицира необходимостта от корекция или помощ при изпълнението.
 - ✓ Възможност да се отличат силните страни на служителите, които имат най-съществен принос за реализиране на техните цели в организацията.
 - ✓ Възможност за съставяне на общ план за развитието на служителите и ангажираните в този процес ресурси и хора.
 - ✓ Отличаване на служителите с най-съществен принос за изграждане и поддържане на уникалната култура на Престиж, чрез възможността те да бъдат номинирани от свои колеги.
- Бяха избрани „Посланици“ на новата система, които да подпомогнат нейното внедряване, да познават и обучават колегите си в нейните основни принципи, както и да подпомагат популяризирането и живота на нейните основни ценности.
 - „Посланиците“ преминаха няколко обучения, които да подпомогнат тяхната роля и познания за новия модел за обратна връзка. Те бяха и служителите, които тестваха и подпомогнаха техническото доразвитие и имплементиране на системата. На тях е поверена и ролята да „поддържат живи“, чрез различни организирани от тях инициативи принципите на новия модел.
 - Бяха направени няколко комуникационни срещи със служителите, на които отново да се представят принципите на новата система и как те биха подпомогнали служителите и организацията за реализирането на нейната дългосрочна визия и стратегия.

През 2018 г. заедно с анализ на първите резултати от оценка на представянето на базата на новата система и необходимостта от нейното допълнително развитие предстои и обвързването и със системите на възнаграждение в компанията.

Уникалността и същественният принос, които проекта има за живота на общата ни корпоративна култура и нейното ключово значение за устойчивото развитие на организацията, както и въздействието му върху ангажираността и представянето на служителите, са част от духа на обратните връзки и мнението на колегите и външните партньори, участвали в създаването и имплементирането му.