



Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR мениджър на годината

Име и Фамилия	Ива Николова
Компания	Anakatech
Позиция	HR Manager

Описание на кандидатурата

Присъединяването ми към екипа на Anakatech в края на 2020 година бе естествено развитие на моята професионална кариера, градена вече над 12 години в ИТ компании. Пред мен имаше редица предизвикателства – от изграждане на изцяло нов HR екип към ревюиране на съществуващите процеси в компанията, на база на което създадох HR стратегия за изпълнение през 2021 година, включваща следните основни направления:

Дигитализация на HR процесите чрез въвеждане на **иновативна и комплексна дигитална HR система**, включваща модули, покриващи HR, административни и бизнес нужди на офисите ни в София и Израел като: **Core HR модул** позволяващ: автоматизация на on-offboarding процеса, менажиране на документи, управление на социални придобивки и достъп до множество статистики на база HR KPI's. Интеграцията със системата ни за подбор улесни многократно създаването на виртуално досие и намали значително времето за това чрез автоматично попълване на голяма част от данните. **Time off модул**, заместващ външната ни система за отпуски и болнични и даващ пълна прозрачност по отношение на информация за отсъстващите

колеги по отдели или за цялата компания на ежедневна база. Интеграцията на **интранет модула** със slack оптимизира изпращането на тонове мейли свързани с корпоративни новини, polls, kudos и други. **Модулът управление на таланти** включващ: идентифицирането на таланти, 360° оценки, годишна оценка на представянето, целеполагане (както на индивидуално, така и на екипно ниво), разнообразен набор от анонимни анкети - персонализирани или по шаблон. Проучване сред колегите, 3 месеца след имплементирането на hibob, показва 97% удовлетвореност от функционалностите на системата.

Въведохме **онлайн тестове през платформата TestGorilla** за валидиране на техническото ниво и личностните качества на кандидатите по време на онлайн подбора. Добавихме и психологически профил, базиран на личностен въпросник VIP (Business-focused Inventory of Personality) за измерване на характеристиките на личността в работата в областите: мотивация, стил на работа, социални умения и стабилност.

Установих необходимост от засилена работата в посока **подобряване репутацията и разпознаемостта на компанията** чрез проекти свързани с: подобряване на customer experience чрез: обновяване на сайта на компанията; нова визия на обявите за работа; кампанийни постове с унифицирана визия в социалните мрежи с цел публикуване на съдържание спрямо целевата аудитория. За една година увеличихме органично броя на последователите си в LinkedIn с 2000. Всичко това постигнато със собствени усилия и с помощта на вътрешен екип от графични дизайнери. Увеличихме броя на новите колеги с 85 и намалихме разходите за подбор през агенции с близо 30%.

Подобряване на Employee experience чрез: ангажиране на мениджъри и служители и участието им в вебинари и интервюта в различни медии (над 15); фокус отвътре навън чрез инициативи като: On Focus, How I feel at work, Hidden talents in Anakatech, екипни презентации, с които всеки екип да разбере естеството на работа и приноса на останалите).

Повишаване компетентността на всички мениджъри в компанията – след анонимно проучване сред колегите, чиито резултати показаха, че близо 80% от мениджърите демонстрират предпочитания от техните служители лидерски стил, изготвихме индивидуални профили на мениджърите, включващи силни и слаби страни спрямо субективните мнения на служителите. Беше предоставена възможност за коучинг сесии, включващи: анализ и обсъждане на резултати и програма с индивидуални упражнения за подобряване на емоционална интелигентност, поставяне на цели, преоткриване на смисъла в работата и др.

От пролетта на 2021 надграждаме тези резултати с проект, реализиран съвместно с партньорите ни от консултантска компания, включващ 4 фази:

Фаза 1: Дефиниране на желаната организационна култура и лидерски стандарт в организацията. Бързият растеж и интензивните промени през последните месеци

доведоха до спонтанно и неуправляемо формиране на организационната ни култура, което влияеше върху качеството на работния живот и ефективността. Проведохме проучване сред всички служители, които оцениха чрез он-лайн въпросник настоящата организационна култура по пет различни показателя – лидерство, ангажираност, взаимодействие, развитие и контрол. На база резултатите проведохме серия от интервенции с целият мениджмънт на компанията, които целяха да се дефинира желаната организационна култура и изграждане на лидерски стандарт за поведение на мениджърите, които да утвърдят желаната култура в организацията. Резултатът от работата ни беше, че в организацията вече има обща визия сред ръководителите на хора в каква посока искаме да развиваме работната си среда и какъв тип лидерство искаме да има в нея.

Фаза 2: Подкрепа на мениджмънта за управление спрямо Лидерския стандарт. С цел целенасочено изграждане на желаната организационна култура всички мениджъри преминаха през процес на оценка на компетенциите им, спрямо изградения лидерски стандарт. Процесът включваше self-assessment тест, на база на който всеки мениджър получи лични цели от прекия си ръководител (като част от MYR процеса в компанията). Обобщените нужди от развитие на мениджърите бяха интегрирани и на тяхна база се планира и провежда програма за развитие на лидерски умения (LDP).

Другите две фази от проекта предстоят да бъдат реализирани през 2022 г. и надграждат тези от 2021 г.