



### Формуляр за кандидатстване

Кандидатура за категория: HR ДИРЕКТОР/ МЕНИДЖЪР НА ГОДИНАТА

#### Данни за контакт

Име и Фамилия	Катерина Шопова
Компания	Лидл България
Позиция	Директор Човешки ресурси

#### Описание на кандидатурата

##### I. Представяне и мотивация

Участието в конкурса приемам като заслужено признание за отличните работодателски практики на Лидл България - компанията, която ми дава възможност да реализирам идеите и ценностите си. Номинацията ми е също и висока оценка за професионализма и отдадеността на целия HR екип, с който работя, защото всички постижения се случват благодарение на изключителния принос на всеки един член на екипа и споделянето на общата ни визия и цели. Вярвам в добавената стойност на споделянето на знание и експертиза, защото те ни дават стимул да се развиваме и да ставаме все по-добри.

Опитът и експертизата ми в областта на HR от последните над 15 години са натрупани в компании с различни сфери на дейност. В тях неизменно съм работила за позициониране на HR функцията като стратегически партньор на бизнеса при взимането на дългосрочни комплексни решения, включително свързани с трансформация на бизнес модела и културата в организация.

Заемам позицията Директор Човешки ресурси в Лидл България от 3 години. Към момента съм начело на екип от 40 топ професионалисти, ангажирани с ключови за компанията проекти от администриране на персонал, привличане на таланти, обучение и развитие, мотивиране и ангажиране до employer branding, безопасни условия на труд и др.

## II. Бизнес и HR процесуална ефективност

Лидл България се стреми да бъде лидер в ритейл сектора чрез прилагане на устойчиви практики, а интегрираната HR стратегия подкрепя постигането на ключовите цели на компанията. Тя има у нас над 100 магазина и 2 склада в 49 града, работодател е на над 3 000 служители, за които се стреми да осигури постоянно повишаване на качеството на живот.

### Приоритетни проекти, с които HR отделът подкрепя бизнеса:

1. **Кризата с Ковид 19** показва, че на практика всички процеси в бизнеса са **напълно зависими от човешкия капитал**. Още повече за Lidl с близо 80% служители на първа линия. Кризата препореди приоритетите както на компанията, така и на HR екипа. В кратък срок: организацията успя да покрие високи стандарти за безопасност, въведохме мерки за дезинфекция, създадохме условия за дистанционна работа, където е възможно, осигурихме на всички служители двумесечен прием иновативен имуностимулант, разработихме програма за психологическа подкрепа. Направихме възможни онлайн пълноценен онбординг на новите служители, широка гама от обучения, подбор и участие в кариерни събития. Компанията получи TÜV сертификат Covid Shield с ниво "Отлично". 89% от служителите оцениха във вътрешно проучване мерките като уместни, навременни и достатъчни.

2. **Инвестиция в образование: интегриране на младите поколения чрез фокусирани младежки програми**

През 2020 г. завърши първото издание на **стажантската програма, обновената на базата на проучвания на потребностите на младите хора**. 7 стажанти разработиха приложими в бизнеса проекти и минаха серия от специални обучения.

През 2020 г. успешно завърши първият випуск на Lidl в **дуално обучение**, който даде много висока оценка на програмата. Добавени и 2 нови училища в мрежата ни партньори.

Подкрепяме образованието и интеграцията не само чрез собствени програми, но и чрез партньорство с НПО. Осигуряваме кариерно консултиране на младежи от групи в риск, интеграция на малцинства и др. Сътрудничим си и с организации за връщане на българи от чужбина.

3. **Привличане на таланти и изграждане на отличима работодателска марка – нови проекти**

- „Съвършенство в подбора“ е програма за допълнително обучение на ръководителите как те ефективно да разпознават, привличат и ангажират талантите;
- Обновихме и програмата си за препоръки „Стани Lidl жокер“.
- Въведохме проучване на кандидатите за работа при нас и данните към момента сочат над 90% положителна обратна връзка от процеса.
- Правим и проучвания на удовлетвореността на вътрешните ни клиенти – отново с много положителна оценка за кооперативността и професионализма на екип Подбор.
- Изграждаме автентичен и вдъхновяващ работодателски бранд. През 2020 г. стартирахме нов кариерен сайт. Представяме Lidl като работодател и чрез материали в медии, социални мрежи, кариерни изложения в страната и чужбина и др.

#### **4. Създаване на пълноценна работна среда и грижа за служители**

Политика за удовлетвореност на служителите с осигуряване на възнаграждения с 52% над средното в бранша и богат пакет от придобивки. Сред отличителните бенефити са напр. позитивно електронно отчитане на работното време и 1 ден допълнителен платен отпуск за рожден ден за по-добър баланс работа - личен живот. Реализира се стратегия за здравен мениджмънт с кампании за промотиране на движение и балансирано хранене, допълнително здравно застраховане, масажни столове във всички локации на компанията и др.

#### **5. Обучение, развитие и силна лидерска култура**

Създаването на отлично служителско изживяване и чрез цялостни програми за обучение и развитие. Те стартират с отличителен on-boarding, следван от система за управление на таланта **за всички служители**. Иновативен елемент е въвеждането на платформата Leon за електронно обучение във филиали, с което е предаден огромен обем съдържание онлайн.

Фокусираните усилия се отразяват в **кариерно израстване на служителите в компанията**.

Старт и на двугодишна Лидерска академия за развитие на хора на средни мениджърски позиции, базирана на 360 градусова обратна връзка.

#### **6. Силен фокус върху дигитализация на HR процеси и услуги**

Въвеждане на силна дигитална инфраструктура в последните години, вкл. въведена SAP базирана система за електронен подбор на персона, eFiш, My People (за визуализация на основни данни за персонала, събития и показатели) и др. приложения.

#### **7. Трансформация в екипите**

Към HR функцията през 2020 г. успешно са присъединени две стратегически звена – подпомагащите HR структури в регионалните дружества и ЗБУТ, което е висока оценка за доверието към екипа.

#### **8. Резултати**

- Служителите са в топ 3 на нива **на удовлетвореност** сред държавите, в които Lidl присъства – над 90% през 2019 г.

- През 2020 г. - **сертификати Top Employer България и Top Employer Европа** за световно ниво на стандартите за управление и развитие на хора.
- **Най-желан работодател сред хранителните вериги според работещите и студентите** в проучванията Employer of choice и Graduate Survey.

### III. Персонален бранд:

Катерина Шопова работи както в компанията, така и навън - с широк кръг от организации, за изграждане на позитивен имидж на HR специалистите и затвърждаване на стратегическата им роля за бизнеса. Тя е един от основните говорители на Лидл в престижни форуми по HR теми, популяризира добрите HR практики в интервюта, прессъобщения и др., журира конкурси за стипендии и работодателски награди, тя и експертният ѝ екип участват във формати за модернизирани трудово законодателство.

Акценти от референциите за нея - пълните са в приложената презентация:

- **Георги Иванов, Управител ресор Продажби и логистика:** За нея мога да кажа, че е безспорен професионалист, отличен партньор на бизнеса - проактивна в намирането на бързи и адекватни решения и иновативна в дългосрочната HR стратегия, която разработва и прилага.
- **Любомир Хърсев, Управител ресор Администрация, Финансов и административен директор и член на Борда на директорите:** Катерина е силен и активен посланик на най-добрите ЧР практики, като създава положителна работна среда на сигурност и разгръщане на таланта не само сред хората от нейния екип, но и сред колегите в Борда на директорите.
- **Чавдар Михайлов, Прокурист и Директор Продажби и Логистика Регионално дружество Равно поле:** Катерина е изключителен професионалист, на когото можеш да разчиташ и при най-сложните казуси.
- **Невена Цачева, Управител на Chartered FCIPD:** Катерина е с широкоспектърни и задълбочени познания в сферата на управление и развитие на хората - професионалист с ясна визия и прагматичен подход за постигане на ефективност чрез непрекъснато усъвършенстване на индивидуално, екипно и организационно ниво в контекста на дигиталната трансформация.