



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR професионалист

Име и Фамилия	Севастияна Христова
Компания	Вюрт България
Позиция	HR Recruiter

Описание на кандидатурата

Моля, опишете постиженията, с които кандидатствате в избраната категория. Посочете конкретни факти, конкретни постигнати резултати, областите на личната си удовлетвореност от постигнатото, мненията на ръководители/подчинени/колеги.

Максимален обем: 7500 знака /вкл. разстояния/.

Вюрт България, както всяка друга голяма амбициозна организация, поставя своите цели високо. Истината е, че за такъв „скок“ са необходими не само амбиция, смелост и стратегическа мисъл, а и успешен, талантлив екип, който да ги осъществи.

Постъпвайки в тази организация преди повече от две години, моите основни цели вървяха успоредно с тези на компанията - да подберам мотивирани търговски кадри, които се вписват в културата и гледат в същата посока – на растеж. Разбира се, неминуемо качествените и количествени постъпления в търговските ни екипи, запонаха да дават своите плодове след около година – започнахме да виждаме по-бързи ръстове в продажби, оборот и печалба. Чашите на екипите от вътрешна служба, които са в ролята на подкрепящи търговската дейност, се изпълниха със съдържание, а към средата на 2021г., дори започнаха да преливат. В тази връзка настъпи сериозни промени в нашата администрация, а в склада настъпи **флукуационен бум**, който не се повлия от повишение на заплатите, нито от разговори с директен ръководител, нито от въвеждане на допълнителна бонус схема (към текущата), а все продължаваше да расте лавинообразно. Това афектира и продуктивността, както и поведението на екипа.

Заедно с мениджмънта взехме решение да съберем 360-градусова обратна връзка, спрямо която да съставим план за действие. Това включваше:

- дискусия на тема индивидуалната продуктивност на всеки един служител (един по един) с Началник Склад и Директор Логистика и Управител.
- Вътрешна анонимна анкета на складовите служители с въпроси, обхващащи абсолютно всяка част от тяхното работно ежедневие – работа, заплата, бонуси, мениджмънт, екип и т.н.
- HR разговори в екип, по звена, и индивидуално

Параметрите с най-ниски резултати бяха **заплата, чувство на недооцененост и липса на обективност от страна на ръководството**. След кратко проучване стана ясно, че нивото на заплати, което поддържахме в склада е над средното за позицията/сектора/региона. Взимайки предвид средното ниво на образование, социалния статус и резултатите от анкетата, стигнах до заключението, че проблемите са по-скоро емоционални, отколкото рационални, а служителите имат нужда да се почувстват по-реално оценени спрямо ежедневието и физическата работа, която извършват. На този етап в склада разполагахме с различни видове оценка – бонусна схема по количествени параметри, заплата над средното ниво, добри и адекватни придобивки – обяд и транспорт, но явно недостатъчни. Емоционалната преценка на служителите изглежда ги караше да считат своята работа за неудовлетворяваща въпреки многобройните подобрения, които бяхме добавили към ежедневието им. Изглежда, те имаха нужда да се почувстват чути. Какъв по-добър начин да се почувстваш оценен и удовлетворен от едно повишение?

Посредством различни обучения, в които участвах през изминалата година, включително и Обучението по оценка и развитие на таланти организирано от БАУХ, стигнах до метод за оценка на таланти, а именно Матрицата с 9 кутии (9 box matrix), който сметнах за подходящ що се отнася до създаване на йерархична структура и възможност за повишение. Внедрихме количествени и качествени параметри, които адаптирахме към нашите нужди – вместо 9 кутии, съставихме 5, в които в зависимост от качествата, продуктивността и постоянството, които всеки колега показва, би могъл да се придвижва през матрицата и да се развива през пет различни нива на йерархичен растеж. Организирахме индивидуални срещи с всеки от тях, за да обясним смисълът на матрицата, какво означава всяка кутия, служителят в коя кутия се намира според нашата преценка, и дадохме възможност на всеки служител да обори и/или аргументира мнение за нивото си на развитие, ако е различно от нашето. Израстването през кутиите е съпътствано с йерархичен растеж, както и ръст в твърдото възнаграждение.

Три месеца след имплементирането на структурата, вече наблюдавахме 50% по-ниска флукутация на служители в склада, а след 6 – почти 90% с тенденция към допълнително занижение. След повторен разговор лице в лице с всеки служител, забелязвам повишена ангажираност, по-структурирана и рационална аргументация и силен интерес към повишение на квалификацията от страна на служителите.