



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR директор/Мениджър на годината

Име и Фамилия	Ива Хаджийска
Компания	Cargill Bulgaria
Позиция	Centre Lead for Regional HR Centre

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/.

Здравейте,

Реших да приема номинацията, за да споделя опита си в едно истинско предизвикателство в моята HR кариера, което поех през Февруари 2018. На път съм да

приключа тази различна 2021 с много гордост и лично удовлетворение от постигнатите резултати.

От къде стартирах (моята предистория):

Имам над 20 години опит оперативен и управленски, от които над 15 години в различни HR роли и екипи. Впуснах се в HR областта като one-man show HR Manager в малка startup software компания (Динамо Software), след няколко години работа като ръководител проекти и мениджър на дивизия. Опитах се през призмата на натрупания бизнес опит да изградя основи за general HR management в компания с над 60 служители в два офиса. След това се присъединих към първоначалния екип на HP Global Delivery Bulgaria, когато центърът отвори врати през 2006. Започнах в хибридна роля между HR и Business Planning (Manager of Resource Management). По-късно поех ролята на Мениджър Подбор за Централна и Източна Европа и над 4 години работих с над 40-50 рекруитъра в 9 държави, за да подсигурирам привличането на нови служители в големите центрове на HP в Румъния, Полша, България, Словакия и също за търговските ни екипи в СЕЕ. Ключов момент за мен тогава бе и създаването на EMEA HR HUB – ръководех първоначалния подбор и онбординг на над 90 роли. За мен беше чест и ново предизвикателство година по-късно да поема ролята на EMEA HR HUB Host manager (паралелно) и работя като HR for HR върху програми за кариерно развитие/ротации, ангажираност /, engagement и др за HR HUB-а. Бях номинирана и преминах успешно през програмата за management таланти на HP и завърших за 1 година post-degree дистанционно обучение към университета Станфорд (Innovation & Entrepreneurship). След програмата отново смених ролята и поех в областта на HR Business Partner– първо на регионално ниво за EMEA, след това на глобално ниво за Global Software Services. След като HP продаде софтуерния си бизнес на Microfocus, аз поех временно и ролята Interim MD (Managing Director) за Microfocus Bulgaria (200 служителя). В Microfocus също работих и като EMEA Labor Relations Coordinator, което ми даде добър поглед върху комплексността на трудово-правните рамки и взаимоотношения в различните европейски страни.

След 13 години в HP Global Delivery ,3 „производни“ компании и 6 различни роли,, поех предизвикателството да сменя индустрията и HR модела .

Къде съм сега

В настоящата си роля, Center Lead for Regional HR Center, съм от близо три години и отговарям за HR Operations Services за EMEA, а и също и за глобален екип за международни assignments, както и за HR operations и подбор за Cargill Bulgaria (1400 служители). Каргил е компания с офиси и производства в 70 държави, с над 155 000 служители. Ръководя екип от 140 служители, обособени в 12 екипа с директни супервайзори в 2 локации – София и Краснодар (Русия). Обхваща на нашата дейност

включва предоставяне на вътрешни услуги в следните направления – payroll, workforce time management administration, employee data management through entire employee cycle – new hires, contract creation, etc, global mobility, talent acquisition и recruitment coordination.

За мен бе голям “тест” да поема работа с много млад екип (милениуми) в силно конкурентен трудов пазар, с нов вътрешен Cargill Business Service model, и не особена популярност на internal shared HR services. Трябваше да науча много бързо за индустрията на Каргил и спецификите на HR operations дейностите за Европа/България/Русия. Предизвикателно бе също да спечеля доверието и подкрепата на колегите и моите мениджъри да направя промени във вече изградена структура и модел, за да дадем по качествени, ефективни и интегрирани HR услуги. Към края на своята трета година в ролята се чувствам много удовлетворена от постигнатото до тук, ангажираността на екипа ми и оперативните резултати, които отбелязахме през 2021.

Какви бяха моите основни предизвикателства за последните 12-14 месеца:

- Адаптиране и развитие на организационната структура
- Стабилизиране на attrition в много динамичния и конкурентен пазар на shared services – среден turnover 12-13 %
- Развитие на талантите и вътрешен кариерен растеж
- Подобряване на основните ни KPI (key performance indicators)/ оперативни метрики - Turnaround time /% Completed on Time;
- Въвеждане на Client centric culture – North Star
- Интеграция с HR екипите по страни и повишване на доверието към работата на екипа в София
- Запазване на продуктивността и ангажираността на колегите в условия на 100 % работа от разстояние (Health & Mental Well Being)
- Иновативно мислене и подход на всяко ниво

Какъв беше моят подход и постигнатите резултати:

- 1) Нова организационна структура: А) установяване на Process Lead ролята (12 Process Leads) даващи гръбнака на процесното мислене и стандартизация; Б) развитие на Супервайзорския екип и допълнителен layer. Гордея се с екип от силни лидери, способни да вземат решения, да мислят различно и да промотират силна култура на отговорност и подкрепа.
- 2) Стабилизиране на attrition – постигнах среден за календарната 2021 – 13 %

- 3) Силен вътрешен капитал от таланти и експерти - чрез talent reviews и месечни resourcing reviews постигнахме над 30 % internal moves и промоции тази година; това повлия пряко върху ангажираността и нашия retention
- 4) Постигане на качество и бързина: „Зелени“ Оперативни метрики – успяхме да постигнем таргетираната бързина - 80 % Completed on Time за средно на 7000 запитвания месечно, въпреки сложността на европейската трудова рамка .
- 5) North Star Culture –фокус върху крайния клиент на HR и неговото преживяване.
- 6) Continuous improvement philosophy– Idea to Value – окуражаване на идеи за иновации и автоматизации, от такива за малки задачи до цели процеси – над 70 нови идеи бяха предложени за 2021.
- 7) Интеграция с нашите партньори и stakeholders – чрез въвеждането на система за управление на взаимоотношенията на ниво екип, супервайзор, процес и клъстер/регион. Успяхме да изградим отношения на доверие и партньорството с регионалния екип.
- 8) Стабилен „сателтитен“ екип в Краснодар, с добри метрики за Русия и Украйна ;
- 9) Ангажираност и комуникация – старая се да бъдем свързани ,наживо“ чрез регулярни/виртуални/ daily huddle, weekly meetings, monthly ALL Hands, и навременна писмена комуникация. Приоритет за нас е психическото здраве в условията на пандемичната обстановка и отделихме време и и внимание за програми и подкрепа в тази насока.
- 10) Множество глобални проекти, в които София вече активно участва - страхотно е да имаме признанието да водим и участваме в много глобални инициативи. Аз лично ръководих обновяването на нашия глобален service catalogues, много мои колеги работят по различни глобални проекти, което подпомага ученето и развитието както на индивидуално ниво, така и на ниво център.
- 11) В допълнение към ролята ми на HR Centre Lead съм активно ангажирана със CSR екипа Cargill Cares на Каргил в България като негов член и спонсор от страна на лидерския екип. CSR ми дава допълнителна радост и удовлетвореност.

Моята „рецепта“ 😊 е лична ангажираност и любов, обичам това което правя. Стремя се да давам свобода и да насърчавам промяната, но също и навременна подкрепа. Уча се чрез опит и чрез въвличане на колегите в процеса на вземане на решения.