



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория: Най-добър HR екип

Компания	Ендава ЕООД
Лице за контакт	Даниела Назим
Позиция	People Experience Manager

Описание на кандидатурата

Максимален обем: 7500 знака /вкл. разстояния/

Ендава е международна компания в сферата на разработване на софтуерни решения за външни клиенти с над 8 000 служители в 20 държави. Създадена е през 2000 г., а офисът в София отваря през 2017 г. HR екипът в София към момента се състои от 13 специалисти с различно ниво на опит и компетентност: 7 в областта на Привличане на таланти; 2 в Администриране на трудовоправните взаимоотношения; 2 в Развитие на хора и 2 в Комуникации. Успехите на екипа се базират на следните отличителни характеристики:

- Разнообразие в професионалния опит на членовете на екипа
- Споделяне на знание от различни индустрии и контексти
- Висок етичен стандарт на всички членове
- Силен дух на взаимопомощ и подкрепа
- Добър баланс на фокуса между резултати и зачитането на индивидуалния човешки фактор
- Толерантност и отвореност към различна гледна точка и идея
- Култура на доверие и прозрачност
- Готовност за експериментиране и приемане на грешките като добри спътници по пътя на развитие на иновативни практики и решения

Бизнес ефективност

През 2021 г. екипът задълбочи своята работа с местния лидерски екип, както и регионалния HR екип за Централна и Източна Европа като реализира проекти добавящи стойност на бизнеса в няколко направления.

Подборът на нови хора е едно от най-големите предизвикателства за нас, тъй като в плановете за развитие на Ендава в България са много амбициозни и включват увеличаване на колегите в ИТ отделите, както в основния офис в София, така и в 3 нови града – Русе, Варна и Пловдив. Специално за целите на подбора в началото на годината проведохме регионален уъркшоп, по време на който да се генерират идеи за по-голяма ефективност и увеличаване на резултатите. Ще обърнем внимание на две от одобрените идеи, които вече са реализирани регионално, както и една локална.

Jira4PDR – след няколко опита с различни готови системи за управление на кандидати, Ендава създаде свое решение, което не само да отговаря на нуждите на организацията, но и да предоставя лесен за употреба интерфейс на всички звена, участващи в процеса по подбор на нови кадри. След подробен анализ на изискванията, решението се фокусира върху оптимизацията на широко приложимия сред софтуерните специалисти инструмент – Jira, което повиши ангажираността на техническите специалисти, които участват в процеса на интервюиране. Благодарение на Jira4PDR, процесът по подбор и наемане става по-гъвкав и бърз. Премахва се голяма част от ръчната работа, която обичайно отнема немалка част от времето на екипа по подбор. Новото решение улеснява и въшната аудитория като предлага по-добро потребителско преживяване на кандидастване в 3 бързи стъпки.

Сорсинг хакатон – това беше втората одобрена идея на регионално ниво и представлява един цял ден, в който колегите със специалност Подбор се състезават за установяване на контакт с най-много кандидати (сорсинг). Първото такова събитие се състоя на 01.09.2021 с 40 участника. Екипите постигнаха невероятни резултати с оглед мащаб на изпратени съобщения и покани, но също така беше чудесно преживяване за екипите от страна на сплотяване и споделяне на добри практики.

Проект за развитие на общността на кариерните коучове

В началото на годината получихме ясно очакване от страна на лидерския екип в София относно утвърждаването, увеличаването и развитието на общността на кариерните коучове в Ендава. Поради бързото разрастване на компанията, интеграцията на новите колеги, както и подкрепата към всички настоящи служители на компанията е от ключово значение за дългосрочния ни успех в посока вътрешна работодателска марка и задържане на хората.

Стартирахме проекта с допитване до съществуващите 40 кариерни коуча, за да разберем техните нужди и удовлетвореност към настоящия момент. Най-важните изводи бяха: недостиг на достатъчен брой коучове във връзка с мащабното наемане на нови колеги, което води до прикрепянето на над 10 човека към един коуч, както и липсата на образователни ресурси в удобно за всеки време.

Към ноември 2021 постигнахме следното:

- Ревизиран център за оценка за прием в общността
- 18 кандидати (спрямо 9 миналата година), които ще бъдат оценени
- Месечни срещи за споделяне на знания, които се записват, за да са на разположение на всички
- Специално пространство, достъпно до членовете на общността, където се събира съдържание полезно за всички
- Повече прозрачност относно процеса на присъединяване към общността, както и прикрепянето на колеги към определен коуч

HR функционална ефективност:

Работата на екипа е базирана на характерните за Agile методологията церемонии, които позволяват гъвкавост, бързо отстраняване на пречки и овластяване на всеки да взима решения спрямо своята компетентност:

- **Планиране** – по-дълга среща в началото на нов проект, която цели да оцени мащаба, заинтересованите страни, силните страни на членовете на екипа, сроковете, начина на работа и да се опишат основните по-големи задачи
- **Бърза ежедневна среща (daily)** – всеки от членовете на екипа споменава кратко фокуса си за деня, както и пречки, които възпрепятстват изпълнението

- **Ретроспекция** – среща след постигането на по-голяма цел или важно събитие, на която всички споделят впечатленията си в посока бъдещи подобрения спрямо постигнатите сега резултати

Пример за успешен проект, в центъра на който беше екипната ефективност, е първото ни събитие за ИТ общността във Варна на 21.10.2021 г. Целта беше да популяризираме работодателската си марка като споделим повече за фирмената ни култура и техническата ни експертност. Проектът започна с брейнсторминг сесия какъв тип събитие и формат би бил най-подходящ, продължи с оценка на необходимите участници и инструменти за ефективна комуникация помежду им и се реализира благодарение на няколко работни групи, фокусирани върху:

- реклама на събитието в социалните мрежи,
- техническа обезпеченост на онлайн частта на събитието,
- добро съдържание и презентация на сесиите онлайн,
- среща на живо спрямо действащите ограничителни мерки.

Екипът и презентаторите участваха в ретроспекция като изводите от нея, както и събраните статистики и обратна връзка от външната аудитория бяха документирани в доклад с цел подобряване на бъдещи събития.

Социална ефективност:

HR екипът на Ендава е изключително сплотен и работи в условия на прозрачност и овластяване за взимане на решения. Йерархия на практика не съществува – в различните проекти заемаме различни роли спрямо съответната компетентност и времеви ресурс. Организираме сесии за споделяне на знания помежду си като най-често заявката идва от един колега към друг, като по този начин те са органични и отговарят на нуждите на екипа към този момент. През лятото заделихме конкретно време за среща веднъж на две седмици, насочена изцяло към членовете на екипа като хора, а не като професионалисти. Водещият се определя на ротационен принцип и подготвя игра / формат с цел – да се забавляваме и научим повече един от друг.

Само за последните 2 месеца реализирахме 2 инициативи в региона Централна и Източна Европа, където Ендава има близо 5 000 служители, които бяха инициирани и осъществени изцяло от екипа в София:

- Виртуални тиймбилдинг за Хелоуин с над 400 участници

- Специални сесии относно превенция на стрес и проблеми с менталното здраве за висши ръководители

До края на годината ни предстои сесия за споделяне на знания по бизнес етикет в рамките на организацията. Извън нея организираме регулярна сесия за създаване и поддържане на добър LinkedIn профил в полза на всички участници в нашите стажантски програми. Даниела Назим организира про боно коучинг сесии за колеги от HR бранша.