



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR мениджър на годината

Име и Фамилия	Надя Михова
Компания	Ърнст и Янг България ЕООД
Позиция	Мениджър Човешки ресурси

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.

За мен и моята мисия като мениджър човешки ресурси

Казвам се Надя Михова и през последните 8 години съм мениджър Човешки ресурси в Ърнст и Янг България (EY). По образование съм психолог и още когато поемах тази роля дълбоко вярвах, че ролята на Talent екипа е да бъде консултант и медиатор между

бизнес нуждите и личните нужди на всеки, който работи за компанията. Работодателят и служителят имат право да бъдат удовлетворени от своето съвместно сътрудничество и двете страни трябва да полагат усилия в тази посока.

Подхождам като предприемач, което ми помага да разбирам бизнеса и да поемам инициатива и отговорност. Силното ми чувство на емпатия и добро ниво на емоционална интелигентност ми помагат да създавам качествени отношения с хората. Сертифициран коуч съм и това допълнително ми помага в професията. Тази номинация приемам с огромно уважение към призванието да бъдеш HR и с благодарност към възможността за споделяне на опит и идеи.

А голямата мисия и важната роля на HR екипа виждам в това: да съумее да привлече точния кандидат, с точна преценка дали и как неговите ценности се вписват в тези на компанията, да му даде знание, перспектива за кариера и професионална гордост, да създаде моменти на радост и усещане за принадлежност, да се погрижи не само за служител, но и за личността в цялата му разнообразност и интереси, да провокира най-доброто у всеки служител. И когато и ако реши да напусне, да го направи с благодарност за опита и преживяването, което е имал.

EY е динамична компания, в която се случват множество проекти. Избрах само тези, които дават пример за отношението, с което EY се отнася към хората си, защото считам, че именно то различава една компания от друга в един силно конкурентен трудов пазар.

За перспективите в EY.

EY е компания, която всяка година дава професионална възможност на студенти или току що завършили образованието си младежи, като ги наема на стаж, който за голяма част от тях се оказва първата стъпка в тяхното кариерно развитие. Всяка година в компанията стажуват между 20-50 човека, които получават професионално, международно обучение и безценен опит. Това е нашият начин да подкрепим образованието в България и всички младежи, които са избрали България за място на своята професионална реализация.

EY е компания с отношение към образованието и ученето през целия живот и много активно се включва както в академичния живот на университетите, така и в учебния им процес. Всяка година компанията участва с разработени иновативни уъркшопи и майсторски класове сред студенти от различни университети.

Тази година искам да отлича факта, че макар в пандемична ситуация ние не само не спряхме **стажантската програма**, но дори увеличихме броя на стажантите, подготвихме им специализирана програма за обучение в хибриден модел и така дадохме старт на тяхната реализация в една трудна година. В допълнение успяхме да привлечем български-

студенти от международни университети, които избраха България и се върнаха, за да се реализират професионално тук.

Като част от преживяването при започване в компанията тази година за два от отделите реализирахме локален проект, част от глобална инициатива **„Buddy program: Make someone’s first days at EY exceptional!“** Реших да отлича тази инициатива, не само защото е изключително полезна за новопостъпилите, но заради интереса, който провокира сред хората. Имаше много желаещи да се включат, ентузиазирани и готови да помогнат. Личното ми удовлетворение идва от факта, че това е преди всичко атестация за ангажираност и привързаност към компанията и вътрешните ценности.

За възможностите, отношението и грижата.

Възможностите за достъп до множество **международни обучения**, подкрепата в придобиването на различни сертификати и уникалната среда за учене през опита са едни от най-силните мотиви за работа в компанията според проучванията, които EY прави на ежегодна база. Компанията предоставя уникална възможност на всичките си служители да придобиват умения и знания в различни сфери на интереси. Обученията са разпределени в категории и след преминаване на конкретни курсове на обучение, всеки служител има възможност да придобие своя **EY badge** – Bronze, Silver или Gold.

През последната година EY даде възможност на всички свои служители за придобиване на **EY Tech MBA диплома от HULT international business school** напълно безплатно.

EY е предпочитан работодател сред младите професионалисти не само заради възможностите за обучения и придобиване на умения, но и заради възможностите за бързо кариерно развитие. Два пъти в годината се преразглежда представянето на всеки служител. В компанията има изградена култура на даване на обратна връзка, част от цялостната стратегия за **Transformative leadership**. HR екипът е основна движеща сила в този процес, като го подпомага чрез обучения и създаване на среда на доверие и автентичност в комуникацията.

От няколко години в EY се въведоха т. нар. гъвкави придобивки, което на практика означава, че всеки служител, започвайки в компанията може да си избере допълнителни придобивки, като ги съобрази със своите интереси и нужди. Голямото удовлетворение тази година дойде с едно много важно допълнение към придобивките, а именно въвеждането на **„Програма за ментално здраве“**, която дава възможност на служителите или техните деца да посещават психолог/психотерапевт с цел грижа за психичното и емоционалното здраве. Наличието на тази програма и начинът, по който организирахме допълнителната грижа към хората ми дава удовлетворението, че за нас служителят е цялостен и уникален.

За мен работодателят има много отговорности и по отношение на това да провокира най-доброто у своите служители, не само най-силните му качества и умения в работна среда, но и по отношение на личностния му потенциал и ценности.

Именно това е мотивът на всички благотворителни инициатива и кампании, които реализираме за тези, които имат нужда от нас. Тази година реализирахме проекта „**EY helps**“, чрез който поканихме всеки в организацията, който иска да помага да се включи и регулярно намираме различни каузи, които подкрепяме не само по Коледа, а през цялата година.

Горда съм, защото знам, че в последната година увеличихме двойно акциите за благотворителност и това носи истинско удовлетворение на хората, които участват в тях.

Последната инициатива за тази година, която искам да представя беше продиктувана от желанието на HR екипа да общува и да бъде преди всичко консултант за всички, които работят в компанията. Създадохме инициативата „**Ask your Talent team**“. В пандемична обстановка, когато хората работят дистанционно имаше нужда да се създаде възможност от допълнително общуване и връзка между компанията и хората. В определен ден от седмицата хората имаха възможност да си говорят с представител на отдел човешки ресурси и/или някой от ръководителите на отделите. Хората си избират с кой искат да говорят, а срещата се случва по един много неформален и подкрепящ начин. Имаше много въпроси, споделяне на притеснения и прекрасни идеи, които в последствие реализирахме. Тази инициатива е едно много успешно локално допълнение към проучванията за удовлетвореността на служителите, които EY организира на глобално ниво три пъти в годината, както и на едни от най-важните срещи със служителите – фокус групите, които се инициират всяка година по инициатива на HR отдела в България с цел получаване на директна обратна връзка за това как се чувстват те.

Моята вяра, че HR е преди всичко консултант и съветник за бизнеса и за хората се случва всеки ден в компанията, в която работя. Благодарна съм за доверието и подкрепата на ръководството на компанията и най-вече на моя екип, от който черпя вдъхновение всеки ден, радост от професията и мотивация, че най-добрите идеи в HR тепърва ще бъдат реализирани.