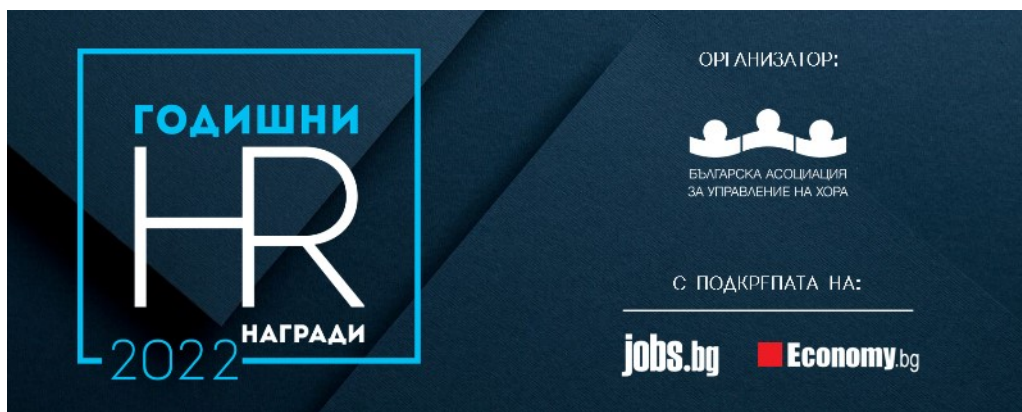




Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория:.....**HR Директор / Мениджър на годината**

Име и Фамилия	Бойко Манев
Компания	Самекс ЕООД / KFC
Позиция	Chief People Officer / Главен Директор по управление на Човешките Ресурси

Описание на кандидатурата

За мен е огромна, чест и отговорност да кандидаствам за позицията HR Директор / Мениджър на годината за 2022 г. Кандидатурата ми идва в следствие на период от две много успешни години – 2021 г. и 2022 г. през които компанията успя да се разшири и да отворим нови 5 локации, въпреки ограниченията наложени на сектора ресторантьорство.

Специалист в областта на човешките ресурси (в сектор туризъм – хотелиерство и ресторантьорство) съм в последните 12 години.

Опита ми в туризма е над 20 години, като в Човешките Ресурси развитието ми започва като обучител в хотел Радисън през 2009 г, където провеждам няколко изцяло изготвени от мен модули за обучение на служители на Рецепция и Хотелско Домакинство. Работил съм за 2 големи български хотелски вериги – Феста Хотели и Виктория Груп – общо 4 години. Към екипа на компанията на Самекс ЕООД I KFCI се присъединявам през есента на 2019 г. на длъжност Мениджър „Човешки ресурси“, като от декември 2020 г. до края на 2021 г. съвместявам позицията с длъжността Оперативен мениджър, ръководейки пряко екип от 7 човека в двете звена, и от Януари 2021 г. съм промотиран на позицията Chief People Officer / Главен Директор по управление на човешките ресурси.

В отдел Човешки Ресурси в началото на 2022 г. започнахме 4 човека – Аз, 1 HRBP и 2-ма в Payroll, като след положителните резултати за компанията и с цел отговаряне на нуждите за разрастване от гледна точка на административен капацитет успяхме да добавим още 2-ма члена на екипа – 1 в отдел Payroll и 1 отговорен за Подбора и обученията.

Нашият сектор беше най-сериозно пряко засегнат от COVID-19 и като такъв отварянето на нови 5 ресторанта, от които 3 в София, 1 в Пловдив и 1 в Бургас е огромно предизвикателство.

В следващите редове ще се опитам да обобща успехите, които постигнахме като компания, в основата на които са правилните бизнес решения, свързани с разширяването на екипа, през правилният подбор, в който имам активно участие.

1. На първо място е инициативата „8+4“. Това е процедура, по която предоставяме работа на работници от едно населено място в друго, като подсигуряваме квартира и пълно покриване на разходите за настаняване и режимните разходи. По тази програма имаме над 50 служители, които успешно са се внедрили в почти всички наши локации. Служителите по тази програма са на основен и допълнителен трудов договор – на 8 и на 4 ч ТД, като по този начин имат седмична база от 60 ч. С покриването на разходите за квартира и режимните разходи ние им позволяваме те да получат добри доходи, с които да подпомогнат себе си или своите близки.
2. Стипендията на Полковник Сандърс е също нова за нас инициатива, която стартира официално през Октомври 2022 г. По нея имат възможност да се включат всички служители, които са студенти в редовна форма на обучение. Благодарение на тази финансова помощ те биха могли да покрият своята годишна такса, като работят на 7

или 8 ч ТД. Финансовата помощ е разпределена в 4 плащания през годината, а сумата е 1'000 лв / на година.

3. Като компания, която има редица участия в кампании свързани с корпоративна и социална отговорност, съм горд да споделя и успешното ни партньорство с НПО Каритас, с които разработихме успешно инициатива по подsigуряване на работни места за бежанци от Сирия, Афганистан, Ирак, лица с временна закрила от Украйна и студенти от Таджикистан, Алжир. Кампанията успешно набра сили през изминалите месеци и вече имаме над 60 служители преминали през нашите ресторанти.
4. Безспорно една от успешните програми за заетост е тази за внос на работници от трети страни - Узбекистан и Киргизстан, която стартирахме през 2020 г., но през изминалата година достигнахме квотата, която е заложена по закон за брой назначени служители, спрямо размера на нашето дружество, а именно 10 %. Над 60 служители на срочен трудов договор по програма за сезонна заетост (за 3 и 9 месеца) или такива с единно разрешение с право на работа. Тези активности позволяват възможност за повишаване на межкултурното разнообразие и на междуетносната култура в нашата компания.
5. Програмата The Vault на YUM! Brands стартира през първата половина на 2022 г. Това е е-платформа за обучения, която освен строго корпоративните позволява на нашите служители да се запознаят с обучения свързани с първа помощ, реакция при спешен случай и основни правила за съхранение на продукти, наред с това как да готвят най-вкусното пиле на света:). Горди сме, че над 95%+ от всички служители преминават тези обучения и вярваме, че те оставят трайни следи и са им полезни и далече извън KFC.
6. Може би най-значимата CSR кампания, която активно подкрепяме е инициативата "Топъл Обяд" на БЧК. Към момента имаме 12 подред участия и сме събрали над 600 хиляди лева. Доказана и разпознаваена CSR активност, която нашите клиенти

познават и се включват с желание. По време на COVID-19 подпомогнахме на няколко пъти ЦСМП в гр. София с обедно меню за 500 човека, а именно всички служители на смяна в центъра. Имаме и други по-малки, но редовни подкрепи за домове, които се грижат за хора в неравностойно положение или деца – сираци.

7. Инвестираме в хората - за последната година имаме проведени 100 интервюта за развитие (!) за всички наши ресторанти, като от тях почти 80% са успешни. Това развива освен кадри за компанията, умения, които могат да се прилагат и на последващ етап в тяхното развитие. Всеки кандидат получава писмен и обоснован отговор на база неговото представяне. Оценяването става по - строго стандартизиран път и включва редица компетенции освен познания по процедури и практики свързани с готвеното и обслужването. Оценяваме и меки умения като цялостно представяне по време на интервюто, възможност за ясно и точно изразяване, визия за бъдещето в компанията и извън нея за следващите години.
8. Макар да говорим чисто за 2022 г. редно е да обърнем внимание на факта, че нашият сектор е един от пряко засегнатите от Ковид-19 и съответно това, че успяхме не само да запазим заетостта на нашите служители - ние отворихме цели 5 ресторанта в последните 2 години, 2 от които през 2022 г - 1 в Пловдив и 1 в София. По този начин предоставихме заетост за нови над 120 човека за тези наши ресторанти. Планираме експанзия през следващите години и съответно нови локации – през всяка следваща година, като целта е минимум средният брой отворени ресторанти в последните години.
9. Считаю за голям успех факта, че разширихме екипа на отдел Човешки Ресурси с 2 човека и успяхме да направим ясно разделение на функциите и отговорностите. Имаме служител, който се занимава с подбора, и нов колега в отдел Payroll, който подкрепя повишаването на ефективността в звеното.

10. Инициатива Pleggi "**HR: Rush for Practice**" в партньорство с БАУХ. През 2022 г стартирахме съвместно участие с платформата Pleggi по т.нар. проект HR Push for Practise, при която студенти от УНСС имаха възможност да работят по търсенето и намирането на кандидати за свободни позиции в нашите ресторанти. Бяхме обявили три свободни позиции за ресторантите (Каси, Бургери и Работник Кухня) и една за Централен Офис – сътрудник по подбора към отдел ЧР. Бяха ни насочени над 30 кандидата, като 2-ма от тях започнаха при нас работа.
11. Нова платформа за подбор – През 2022 г. стартира платформата за кандидастване за работа в KFC I Самекс ЕООД - <https://rabota.kfc.bg/> . Горди сме, че на тази платформа всички снимки са на наши служители от ресторантите и централен офис. Също така в основният клип всички участници реално заемат тези позиции, които са посочили, че заемат 😊

Фокуса върху хората е в основата на дългосрочният успех на компанията и вярвам, че с годините това ще даде своят резултат