



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория: Най-добър HR проект на малко/средно предприятие

Компания	Менпауър България
Лице за контакт	Мария Ангелова
Позиция	Мениджър Човешки ресурси

Описание на кандидатурата

HR функционална ефективност

Успеха си дължим на комбинация от фактори. На първо място отчитаме стремежа и способността за трансформация и адаптация към променящите се нужди на пазара на труда. Доказахме, че преди всичко сме компания, която се грижи за екосистемата на бизнеса, защитавайки титлата най-етична компания в нашата област в световен мащаб за 13-а поредна година.

Като водеща компания за цялостни HR решения, стремейки се да поддържаме лидерска позиция, е задължително не само да говорим за актуалните тенденции, а да

ги изживяваме и така да водим партньорите си към случване на новаторство. Последните години станахме свидетели на най-различни модели – дистанционна работа от всяка точка на света, хибриден модел на работа, ангажиране по проект и т.н. Въпреки това, заради динамиката на работата ни, счетохме това за недостатъчно. И макар набирането на популярност на запад, и това че 4-дневната работна седмица звучи по-скоро утопично за държави от Източна Европа, ние отново решихме да бъдем смели иноватори, променящи пазара на труда. Официално въведохме 4-дневна работна седмица за всички държави от групата ни – България, Сърбия, Словения, Хърватска и Босна и Херцеговина, а скоро и към новоприсъединилите се към клъстера ни страни – Унгария и Косово. Реагирахме категорично на повишените нива на „прегриване“ и текучество, на което пазарът ни става свидетел през последните години.

Ежедневно усъвършенстваме стратегията за мотивация и задържане на нашите колеги. Бизнесът ни е толкова добър и новаторски, колкото добри и иновативни са те. Развитието на човешкия капитал е жизнено необходимо за цялостния ни успех. 40-часовата работна седмица носи привкус на минало време и често се оказва трудна за комбиниране с нуждите на модерния, динамичен човек. В комбинация с променящия се пазар на труда, повишено текучество на хора в цяла Европа, недостиг на таланти, „прегриване“ и дълбоко въздействие на COVID-19 пандемията върху живота на всички, доведоха до популяризирането на гъвкавите работни политики. Колкото и да се опитваме да избягаме от времевото разделение „преди и след Covid“, всички сме наясно, че процесите с фокус върху благосъстоянието, физическото и психическо здраве на хората, станаха ключови за бизнеса повече от всякога.

Едно от HR решенията, което предприехме за съхраняване на благосъстоянието на нашите служители е въвеждането на 4-дневна, 32-часова работна седмица, запазвайки всички плащания и осигуровки преди намаляването на работните часове като минимум. Освен това 4-дневната работна седмица е стъпка в посока зелена политика, а именно по-малко хора, които пътуват всеки ден до работното си място. В резултат вярваме, че с хибридният си модел на работа 2 дни в офиса и 2 дни работа от вкъщи, спомагаме за намаляване на вредните CO2 емисии.

Организационна ефективност

Цялостната реформация на бизнес процесите цели предотвратяването на т.нар „тихо напускане“, компенсиране на нуждата от интеграция на личен и професионален живот, както и насърчаване да правим нещата по-умно, оптимизирано, технологично и качествено, което несъмнено подбужда креативността на служителите.

Стартирахме тази инициатива с 5-месечен пилотен проект (тестови период). Идеята зад него беше да имаме възможност да проследим и анализираме резултатите, настъпили от промяната. През октомври 2021 г. въведохме 4-дневна работна седмица, като отговорихме на нуждите на партньорите си чрез график с дежурства за петъчния ден. Нашите екипи са между 5 и 10 души, което значи 1 дежурство за всеки на месец или два. Петъците за хората по график са време, в което да отделят внимание за маркетинг дейности, интересни статии, свързани с човешките ресурси и да реагират при спешна ситуация с даден клиент.

В днешния забързан и до голяма степен стресов начин на живот, е от изключително значение служителите да се чувстват спокойни на работните си места, да бъдат фокусирани и отдадени в работата си, но също да намират време да поставят себе си на първо място. Възможността да имаш един свободен ден, в който да се самоусъвършенстваш, да отделиш време на интересите си, да спортуваш активно или да прекараш с близките си, се превърна в още по-ценно преимущество след Covid пандемията.

Резултатите от специализираното проучване, свързано с въздействието на 4-дневния график върху служителите на Manpower Югоизточна Европа, показват изключително положително въздействие върху благосъстоянието и ангажираността. Най-високи резултати се наблюдават при аспекта „всеотдайност“ – 5,2, който е представен чрез изявления като: „Гордея се с работата си“, „Работата ми ме вдъхновява“, „Ентусиазиран съм за работата си“.

Този резултат е не само висок, но и значителен за настоящата обстановка, в която няколко изследвания показват повишени нива на „прегряване“ и лошо благосъстояние на работещите по целия свят. Проучване на Harvard Business School показва, че повече от 85% от служителите споделят, че тяхното благополучие на работното място се е понижило след началото на пандемията. Част от проблемите, които изпитват и споделят са: повишени изисквания, разединение и ниска ангажираност (Macaulay Campbell and Gretchen Gavett, 2021).

Бизнес ефективност

Непосредствено след тестовия период 89% от работещите при нас посочиха, че балансът между работата и личния им живот се е подобрил с въвеждането на 4-дневната работна седмица. Ефективната почивка, себеусъвършенстването, инвестирането в своите интереси дават възможност за ползотворен и по-концентриран работен живот, повлиян от иновации и допълнителни активности за оптимизиране на процесите. Автоматизацията и дигитализацията са катализатор за успешното изпълнение на един и същ или по-голям обем от дейности за по-кратък период от време.

Интересно наблюдение е, че някои от тях, които отбелязват, че в миналото са обмисляли евентуално напускане на работата си в търсене на други възможности (41%), сега отчитат висока увереност, че виждат себе си като част от компанията и за в бъдеще (91%) и са много по-удовлетворени от работата си в сравнение с миналата година (75%).

Всички тези факти ни помагат да направим своята равностетка – това, което е ценно за талантите в екипа ни, е да бъдат удовлетворени техните потребности от интегриране и преплитане на личен и професионален живот без да е необходимо да избират кое да бъде приоритет. От гледна точка на човешките ресурси, нуждите на хората могат да окажат значително влияние върху бизнеса, тъй като задоволяването на потребностите им води до повишена производителност и намалено текучество. Именно за това през февруари 2022г. всички над 200 работещи в ManpowerGroup ЮИЕ, преминаха официално на 32-часов, 4-дневен режим на работа. В доказателство със създаването на положителна работна среда и култивирането на щастливи и ангажирани таланти, резултатите за 2022-ра година на Менпауър България показват 24% преизпълнение на плана и бюджета, с което само може да се гордеем.