



Формуляр за кандидатстване

Уважаеми кандидати,

Чрез попълване на настоящия формуляр за кандидатстване вие стартирате участието си в конкурса за Годишните HR награди на Българска асоциация за управление на хора за 2022 г.

Този формуляр е документът, в който трябва да опишете максимално точно и ясно своята кандидатура. Не спестявайте фактите и информацията, които изтъкват вашите постижения през годината, опишете и аргументирайте добре резултатите, които сте постигнали.

В случай че вашата кандидатура премине успешно през първите два етапа на оценка и бъде допусната до финалния трети етап /процедурата за оценка можете да видите [ТУК](#)/, този формуляр /с изключение на данните за контакт/ ще бъде публикуван на уебстраницата на конкурса заедно с формулярите на останалите допуснати кандидатури.

Моля, изпратете попълнения формуляр не по-късно от 3 февруари 2023 г. на имейл адрес pgospodinova@bapm.bg

Преди да започнете попълването на формуляра:

- *Моля, убедете се, че сте се запознали внимателно и в детайли с описанието на категорията, за която кандидатствате, и очакванията на журито спрямо нея /можете да видите [ТУК](#)/. Когато попълвате формуляра си, съблюдавайте елементите, посочени в описанието на категорията.*
- *Моля, убедете се, че сте се запознали подробно с процедурата на оценка и времевия график на етапите, които тя включва /можете да ги видите [ТУК](#)/*
- *При попълването на формуляра бъде кратки, точни и ясни. Придържайте се към обявения лимит за дължина от 7500 знака (вкл. разстоянията) – това се оценява в първия етап на оценка – Оценка по критериите за съответствие на Регламента /можете да видите [ТУК](#)/.*
- *Посочвайте конкретни резултати.*
- *Формулярът задължително се придружава от презентация – до 10 слайда, в която се посочват доказателства към описаните във формуляра факти /вижте [ТУК](#)/*
- *Спазете крайния срок за подаване на формуляра и презентацията /вижте етап 1 от процедурата за оценка [ТУК](#)/*

По всякакви въпроси можете да се обръщате към офиса на Българска асоциация за управление на хора:

Лице за контакт: Полина Господинова

Тел.: 0899 240 586

Имейл адрес: pgospodinova@bapm.bg

Желаем ви успех!

Данни за контакт

Кандидатура за категория: Най-ангажиран към управлението на хора организационен лидер на годината

Име и Фамилия	Милена Драгийска-Денчева
Компания	Лидл България
Позиция	Главен изпълнителен директор на Лидл България
Телефон	██████████
E-mail	████████████████████

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 колеги/партньори/екип/подчинени.

I. Представяне

Милена Драгийска-Денчева е главен изп. директор на Лидл България от стъпването у нас (2007 г.) до днес, когато компанията има над 4000 служители, 115 магазина и 2 склада в 51 града. Период на устойчива експанзия, в който компанията се придвижи до топ 10 на K100.

От първия ден тя активно участва във формирането на екипа, процесите, подкрепящата среда и ценностите на компанията, в реализацията на HR и CSR стратегията ѝ. В международен план: страната е ментор на екипите за отварянето на Lidl в Литва, Сърбия и Македония; с нейна подкрепа служители от България се развиват в структурата на Lidl до C level и средни мениджърски позиции.

Силен е приносът на М. Драгийска за развитие на човешкия капитал чрез организации като Съвета на жените в бизнеса в България, Америка за България, Български форум на бизнес лидерите, Германско-Българска индустриално-търговска камара, Български дарителски форум, Фондация „За нашите деца“ и др., в които е активен участник и разпознаваем говорител по HR теми.

Цялостният ѝ принос за развитието на хората и HR политиката е оценен високо в конкурси, които печели, като Мениджър на годината на сп. „Мениджър“ 2020 и CEO в конкурса Forbes Business Awards.

II. Системна и устойчива подкрепа на М. Драгийска за HR функцията в Lidl:

1. Водещ приоритет, реализиран с нейна подкрепа, е **осигуряване на сигурност, стабилност и грижа за служителите**. Това включва топ възнаграждение („Ефектът Lidl“ за 2021 г.: средната заплата в Lidl е с 81% над средната в сектора и с над 54% от средната в страната) и пакет от допълнителни придобивки. Част от тях са иновативни, внедрени по нейна инициатива (напр. неработен ден на Великден за магазините).
2. Устойчив ангажимент за **обучение и развитие**: 100% от служителите в процес по управление на таланта. Целевият бюджет за 2022 г. с 37% по-висок, 30 хил. са часовете в обучение.
3. **Мост между бизнеса и образованието в подкрепа на поколението Z**
Дългосрочни и фокусирани инвестиции в поколението Z чрез дуално обучение, практикантска и стажантска програма. М. Драгийска като посланик на работодателската марка участва в мотивационни срещи и събития, напр. събитие за защита на проекти на стажанти, посрещане на дуални ученици. Изнасяне на лекции в СУ, АУБГ и др.
4. С нейна подкрепа се реализира **интеграционна програма за украински граждани**. Над 60 човека получиха работа, административна подкрепа, обучение по бълг.ез., 6 м. средства за наем и др.
5. **Привличането на българи от чужбина**: М. Драгийска работи за това от 2007 г., вкл. като мотивационен говорител в „Живот и кариера в България: защо не?“ на BGwantsYou в Мюнхен, „Кошер“ на Тук Там и др.
6. **Директната и прозрачна комуникацията, както и лидерската култура на овластяване** са принципи в Lidl, които се живеят на практика. М. Драгийска пътува всяка седмица из страната за среща със служители, вкл. в магазините и складовете. На място се обсъждат идеи, част от които се реализират след това. **Благодарност** към служителите със специални видеообръщения, писма, послания и др.
7. Подкрепа за включването и на **останалите лидери в компанията в HR формати** като форуми, лекции, публикации, срещи с различни целеви групи като Мениджър за един ден и Обядвай с шефа на.. Това е израз на убеждението ѝ, че екипът трябва да е силен и да има различни разпознаваеми говорители за HR политиките.
8. **Вдъхновяващо лидерство** – ясно се вижда по време на кризи като Ковид, когато служителите бяха на първа линия. Тя се включи с личен пример на място, с мотивираща комуникация и като двигател на мерки за създаване на оптимални условия – сертифицирана от TUV среда, покриване на такси за тестове, осигуряване на имуностимулатор и др.
9. **Участие във вътрешни HR проекти и събития с фокус култура** като говорител, напр. Академия по Lidl-ство за мениджъри и специално издание за Регионални мениджъри Продажби, формат за споделяне на грешки с поука, почистването на р. Дунав и др.

10. **Говорител по HR теми** в интервюта, прессъобщения, събития, LI профил. Журира награди като CFO of the Year на EY.

Израз на ангажимента ѝ към програми извън компанията:

1. Силен ангажимент по HR теми, вкл. многообразие и включване, не само през собствени програми, но и чрез партньорство с НПО, като напр. Реализиране с подкрепата на Lidl на първата в България Академия за разнообразие, равнопоставеност и включване, инициатива на СЖББ и СУ; осигуряване на кариерно консултиране на младежи от групи в риск, интеграция на малцинства (с Тръст за социална алтернатива), подкрепа за образованието с отпускане на стипендии за обучение на младежи от ромски произход с фондация „Арете“ и др.
2. М. Драгийска участва в създаването и развитието на мащабната CSR инициатива „Ти и Lidl за по-добър живот“ за подкрепа на социално значими проекти в сфери като образование и активен начин на живот. Общи разпределен фонд по нея от 2017 г. - 915 000 лв. за близо 120 проекта в 58 населени места.
3. Участие в различни формати за институционален диалог по теми, свързани с HR, вкл. с МТСП, МИ и работодателски организации.

Резултати:

- Устойчиво висока удовлетвореност на служителите на Лидл България - Lidl Pulse: в топ 5 от оперативно работещите Lidl държави; межд. проучване: 90,2% е eNPS
- 4 сертификата Top Employer България и Европа с постоянно подобряващи се резултати. През 2023 г. номер в 1 в ритейл и номер 3 сред всички у нас, с максимален резултат от 100% в теми като стратегия за управление на хора, лидерство, работна среда, визия и ценности. В международен план – резултат с близо 12% над средния за бранша в Европа и с над 7% по-добър от всички отличени в света.
- Позитивен имидж, вкл. най-желан работодател в ритейла според студентите и работещите, където е в топ 3 сред всички, проучвания Graduate Survey и Employer of choice
- Близо 50 престижни отличия в областта на HR за последните 3 години, вкл. специална награда за цялостен принос за социално отговорен стратегически мениджмънт на МТСП, за отговорен работодател на бежанци и мигранти, Работодател на публиката на Career show и др.
- Високо въздействие и награди за „Ти и Лидл за по-добър живот“.

III. Външната оценка за приноса на М. Драгийска (акценти - пълните са в приложената презентация):

Нанси Шилър, Президент на „Америка за България: „Организационната и лична философия на Милена Драгийска-Денчева, че успешен и устойчив бизнес се гради с инвестиции в местните общности и в развитието на подходящо квалифициран човешки капитал, открояват Милена като бизнес лидер-визионер в българската бизнес среда.“

Цветанка Минчева, Председател на УС на СЖББ и СЕО на УниКредит Булбанк: „Тя винаги се включва активно и с готовност и желание да допринесе за работата на Съвета и мисията му в посока развитие на женското лидерство и подкрепата на младите хора за образование , развитие и реализация в България. Споделянето на личната си енергия и работата, извън рамките на общоприетите организационни структури за мен е ясен знак за таланта и уменията ѝ да ангажира съмишленици и по този начин да създава работещи екипи. Една от най-силните страни на г-жа Драгийска е това, че води чрез личния си пример като едновременно с това създава среда, в която всеки може да даде най-доброто от себе си.“

Светла Костадинова, Изп. директор на Институт за пазарна икономика: „Важните за г-жа Драгийска ценности, която тя открито декларира като прозрачност, отговорност, коректност, развитие, усъвършенстване, с грижа за хората, са все характеристики на ръководител, който е силно ангажиран с просперитета на екипите, които управлява.“

Катерина Шопова, HR директор на Lidl: „Изключително характерно за Милена Драгийска, която мога да определя като визионер, е съчетаването на бизнес логиката за успешно развитие на компанията, което ясно се вижда от резултатите на Lidl през годините, и приоритизиране в същата степен на политиката за хората...Силно се отличава фактът, че тя развива човешкия потенциал не само в рамките на Lidl, а има принос за цялостното развитие и подобряване на средата в България.“