



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

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

Компания	Плейтех България
Лице за контакт	Дария Топалова
Позиция	Директор ЧР

Описание на кандидатурата

Подобряване и автоматизация на процеса по въвеждане на новоназначени служители в Плейтех България

Като водещ работодател в ИТ сектора, Плейтех България винаги се е стремил да поддържа високи стандарти в работната среда, иновативност и прозрачност във вътрешните си процеси, както и удовлетвореност и чувство на сигурност от страна на своите служители.

Динамичната и непредвидима обстановка, в която оперира бизнесът през последните няколко години, наложи промяна в модела на работа в повечето компании, като Плейтех беше една от тях.

При променения модел на работа – в офис, изцяло дистанционно или хибридно, основното предизвикателство, което стои пред бизнеса е да запази уникалната си култура и ангажираността сред своите служители.

В тази връзка, наред с преразглеждането на всичките ни процеси, онбордингът на нови служители, като основен инструмент за изграждането на ексклузивната ни култура, премина през етап на обновяване и през началото на 2022г., стратирахме проект по автоматизация.

Целите на проекта са:

- Повишаване на позитивното изживяване на новите служители по време на въвеждането им, както и намаляване на стреса в този период. Запознаване с културата на Плейтех още след подписването на договора.
- Бързо скъсяване на дистанцията и зараждане на чувство на принадлежност към екипа, чрез въвеждане на приятелска (buddy) програма.
- Намаляване на периода за изграждане и заздравяване на връзката между новия служител и прекия му ръководител чрез по-голяма ангажираност в процеса на онбординг. Постоянен достъп до индивидуалния план и прогреса на служителя.
- Оптимизиране на ръчната дейност в онбординг процеса на HR екипа, чрез автоматизация на повечето функции.
- Намаляване на риска за загуба на служители в периода на изпитателния им срок, изпращане на чести анкети към тях, залагане на ясни цели за по-бързото им адаптиране в работния процес.

За изпълнението и реализацията на целите, избрахме да внедрим иновативно приложение, което е интегрирано към вътрешната HR система, чрез което се автоматизира трансферът на данни. Приложението е изключително интерактивно и е лесно достъпно, като може да се отваря на всички видове устройства – таблети, мобилни телефони, лаптопи и компютри. То подпомага изцяло въвеждането на нов служител в компанията и се ползва на всеки един от етапите в процеса, следи за изпълнението на задачите от всички страни, събира същевременна обратна връзка, създава репорти и изпраща съобщения до заинтересованите в процеса.

Стъпките на онбординг процеса са следните:

- След като бъдещ служител подпише трудовия си договор, се генерира профил в приложението. Профилът се персонализира, според местоположението и позицията на служителя, като може да се модифицира от мениджърите спрямо нуждите.
- Чрез приложението, във времеви интервал от подписването на договора до деня на назначаването, служителят получава интересна и полезна информация за живота в компанията и как да се подготви за първите си работни дни. Тази информация може да включва – виртуални карти, интерактивни видеа, запознаване с мениджъра /екипа/, ментора, чрез персонализирани видеа или имейли, необходими документи, вътрешни политики, инструктажи и обучения по ISO 27001 и тн.
- С извършена интеграция между приложението и ИТ портала на Плейтех, своевременно се подава информация към ИТ отдела и се подsigуряват хардуер, софтуер и консумативи за назначения служител.
- Няколко дни, преди датата на назначаване, новият служител има възможност да представи себе си, чрез предваритено структурирани въпроси. Тази информация се получава от HR екипа, оформя се и се споделя чрез вътрешните дигитални канали в деня на назначаването.
- След своето назначаване, служителят получава индивидуални задачи от прекия си ръководител, както и задължителни обучителни модули, които трябва да премине. Приложението дава възможност на прекия ръководител и HR екипа да получават информация за напредъка по плана, както и да изпращат обратна връзка и/или съобщения.
- На определени интервали от време, се изпраща анкета за обратна връзка от страна на служителя, която е съобразена с етапа на въвеждащата програма, който е достигнат. Обратната връзка се изпраща до HR и директния ръководител.

Чрез нововъведения онбординг процес, успяхме да повишим нивото на позитивно преживяване на новоназначените ни служители, да поддържаме и да градим ангажираността им. Голяма част от тях споделят, че стресът при започване на работа е бил значително по-нисък, благодарение на цялата предварителна информация и съобщения/видео материалите от колеги, които са получили. Всички са със положително отношение относно предварителното изпращане на информация за представянето им в първия работен ден и топлото посрещане от страна на екипа, макар и в повечето случаи – дистанционно.

Чувстват се спокойни, благодарение на персонално дадените им задачи и личен онбординг план, чрез които систематично навлизат в новата си роля и лесно следят прогреса си, същевременно имат подкрепа от персоналното им “buddy”, което прави адаптацията към новата среда по-лесна и чувстват принадлежността им към екипа от ден първи.

Изброеното по-горе е с изключителна важност при дистрибутираните екипи (хората от един екип са географско разпръснати в различни страни и работят само отдалечено). Това позволява да изгради свързаност на такъв екип, въпреки липсата на физически срещи/контакти на хората.

Същевременно няма ограничение за избиране на „buddy” единствено от локалния екип, което разкрива възможност за достъп до глобалните таланти на Плейтех от всеки нов служител.

Прекият ръководител, от своя страна, получава навременна обратна връзка за развитието, продуктивността и нагласите на новия член на екипа, като при нужда може да изменя онбординг плана и стратегията към него. Това дава възможност за по-бързото адаптиране на служителя към работния процес и да намали риска от загубата ѝ/ му по време на изпитателния срок.

Автоматизациите в онбординг програмата, намали драстично ръчната дейност от страна на HR и отвори възможност за фокусиране в по-стратегически дейности, като следене на изпълнението на въвеждащата програма от всички страни, наблюдение и анализаране на протичащите процеси и обратната връзка, даване на идеи за подобрения, менторство, организиране на срещи между обучаващ се служител и мениджър и др. Това се осъществява чрез функционалностите на приложението за репортинг, следене на прогреса на всички страни участващи в онбординга, изпращането на напомнящи съобщения за необходими действия, събиране и анализиране на обратна връзка от всички участващи.

Новият процес и дигиталното приложение стартираха на 01.03.2022г., като до момента през него са преминали 44 новоназначени служители, от които няма напуснали по собствено желание в изпитателния срок, а освободените през този период са с 50 % по-малко от предходния.
