



Кандидатура за категория: **НАЙ-ДОБЪР HR ПРОЕКТ НА ГОЛЯМА КОМПАНИЯ**

Компания	Пощенска банка
Лице за контакт	Силвия Тодорова
Позиция	Мениджър проекти работодателска марка

ПРЕДИЗВИКАЙ СЕ С ПОЩЕНСКА БАНКА

Дигитална и VR геймификация и автоматизация в HR процесите на Пощенска банка

Проектът „Предизвикай се с Пощенска банка“ е поредното предизвикателство, което „прегърнахме“ заедно #ПоПътяНаУспеха като иновативен **Топ работодател** (с международен сертификат от Top Employers Institute), който е сред водещите лидери на банковия пазар в България, с над 30-годишна история и повече от 3000 служители.

Стойността на проекта се състои в това, че изградихме **цялостна единна интегрирана система, която управлява ключови процеси в сферата на човешките ресурси** и то в рамките само на една година с изключително екипно взаимодействие вътре в управление Човешки ресурси и другите ангажирани звена в банката – ИТ и Корпоративни комуникации и маркетинг, заедно с нашите вендори. Приложихме **иновативен подход на дигитална и VR геймификация и автоматизация, които свързват процесите по привличане, подбор и въвеждане на кандидати, обучение и развитие на служителите.**

Концептуалната (дигитална и VR геймификация/игровизация на работодателската марка) и **технологичната** (дигитализиране, виртуализиране и автоматизация на процесите) **свързаност обединяват отделните елементи на проекта:** 1. *Кариерен сайт*; 2. *Viber чатбот*; 3. *VR софтуерна апликация*; 4. *Платформа за подбор*; 5. *Платформа за обучение и развитие*;

Проектът е ориентиран изцяло към подобряване на преживяването на кандидатите и служителите с основни цели:

1. По-добро ангажиране на потенциалните кандидати в процеса по привличане на таланти;
2. Пощенска банка да се открие като иновативен работодател и нашата работодателска марка да бъде комуникирана по-фокусирано в контекста на съвременните високи технологии;

3. Оптимизация и повишаване ефективността на процесите, свързани с управлението на човешките ресурси.

Взехме предвид следните показателни резултати от изследвания: 71% от потребителите приемат, че бранд, спонсориращ виртуална реалност (VR) е иновативно мислещ и модерен, а 52% искат да бъдат асоциирани с такъв бранд; 95% от служителите се радват, когато в работната им среда има игрови елементи, в процеса на обучение 78% от учащите предпочитат виртуалните обучения пред другите, а геймификацията повишава задържането на знанието с до 90% (източник: www.immersica.io).

Кариерен сайт с игровизация – създадохме един *по-различен, по-смел и по-атрактивен* интерактивен кариерен сайт www.careers.postbank.bg. Чрез специално разработена дигитална геймификация **предизвикваме кандидатите да открият най-подходящите за тях позиции**. Сайтът се отличава с **кариерната куиз-игра „Ново начало“**, която е близък до младото поколение, ангажиращ и полезен начин да покажем какъв тип служители търсим. Целта на геймифицирания куиз е да подпомогне потребителя да определи своите кариерни предпочитания, умения и ценности и да бъде насочен към конкретна група длъжности (профили) в банката, които са онагледени със специално създадени за сайта **видео обяви**. Добавената стойност от играта за всеки, който „се предизвика“ е, че независимо дали ще кандидатства за позиция, може да научи повече за себе си и за подходящите за него позиции.

Viber чатбот за привличане на таланти – използвахме първата и единствена до момента платформа за подбор чрез Viber (в Top 10 най-сваляни приложения в света, използван от 94% от потребителите в България.) Разработихме нашия кариерен Viber чатбот като още един **нов и ефективен инструмент за комуникиране на работодателския ни бранд**, с който да подобряваме изживяването на кандидатите и да ги ангажираме с игри, томболи и стикер кампании в един по-иновативен процес на подбор с по-ниска цена за достигане до кандидат.

Геймифицирана VR софтуерна апликация – използвахме технологията на виртуалната реалност по иновативен начин, който се отличава с **прилагане на игровизация във виртуална среда**. Апликацията представлява компютърно генерирана симулация на тематично свързани с банката 3D обекти и среди, с които зрителят може да взаимодейства физически чрез VR очила. Иновативната технология успешно намира приложение в процесите по привличане на таланти и за онбординг на нови служители. За да дадем възможност на повече хора да се докоснат до преживяването, създадохме и уеб базирани **настолни версии** – WebGL и 360 видео запис.

Автоматизирана платформа за подбор – интегрирана е в сайта и технологично обвързана с други елементи на проекта. Представлява **централизирано място с профилите на всички кандидати** от всички job портали. Чрез платформата се изпращат **имейли до кандидатите на всички етапи от подбора**. Това от една страна позволява на кандидатите да проследяват своя прогрес в процеса и да имат едно по-добро преживяване, а от друга – оптимизира работата на колегите в екипа чрез специфични за платформата функционалности.

Автоматизирана платформа за обучение и развитие – съдържа богато разнообразие от функционалности и модули, а в посока подобряване на преживяването на служителите платформата се отличава и е ценна с **индивидуализираните learning пътеки за развитие спрямо всяка позиция в банката**. Тя е технологично обвързана с платформата за подбор и надгражда комуникацията с одобрените кандидати чрез достъп до специфично съдържание.

Резултати:

1. По-добър **Corporate Culture Match** с кандидатите, чрез атрактивното **геймифициране на корпоративната ни култура**, акцент върху дигиталната ни култура и **ценности**.
2. **Добавихме нови комуникационни канали и иновативни подходи в привличането на таланти, подбор и онбординг**, които ни дават възможност **успешно да открием Пощенска банка** сред другите работодатели и банки.
3. **Достъп до по-голям брой потенциални кандидати**, които ангажираме по-успешно и **разчупваме представите** за банката като консервативно място за работа.
4. **Оптимизация в процеса на подбор** – чрез игровизацията на сайта и видео обявите, кандидатите добиват още по-добра представа за естеството на работа и това води до **увеличаване на броя подходящи кандидатури**. След пускането на сайта броят на подходящите кандидати на фона на общия брой такива се увеличи от 15% на 30%, което е показател и за **по-високо качество на кандидатурите и съкращаване на процеса по наемане**. Крайният резултат е **по-висока ефективност в привличането на таланти и по-успешно иновативно позициониране на работодателската ни марка**.
5. От ноември 2022 г за три месеца **VR преживяването достигна до над 200 души**.
6. **Многопосочна автоматизация, дигитализация и технологична свързаност**, чрез които оптимизирахме отделни процеси и повишихме цялостната ефективност на работата.
7. **Създадохме едно по-добро, по-ангажиращо, приятно и запомнящо се цялостно преживяване** за кандидати и служители – от началния им контакт с банката като работодател, през кандидатстването, подбора и въвеждането, до възможностите за ефективно обучение и развитие, които създават у всеки от нас усещане за удовлетвореност от личната и професионална реализация.

Иновациите са част от нашето ДНК, а **дигитализацията е основен фокус в бизнес стратегията** на нашата динамично развиваща се банка, ориентирана към високите технологии. Цялостната реализация на проекта е в подкрепа на това **управление „Човешки ресурси“ да бъде възможно най-добрият бизнес партньор на различните звена в банката, като идентифицира правилните хора за свободните позиции, провокира ангажираност в тях и създава възможности за развитието им, така че те да постигат резултатите от бизнес стратегията на компанията**. Различност и уникалност на проекта се съдържат в цялостния иновативен подход, в креативната и технологична разработка на всеки от различните елементи в него.