



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория "НАЙ-ДОБЪР HR ПРОЕКТ НА ГОЛЯМА КОМПАНИЯ –
подкатегория „РАЗВИТИЕ НА ХОРА“

Компания	Experian България
Лице за контакт	Ивайло Банков
Позиция	Директор „Човешки ресурси“

Описание на кандидатурата

Experian е един от глобалните технологични лидери, специализиран в предоставянето на информация и разработването на иновативни аналитични решения за организации и потребители. През 2024 офиса на компанията в България отпразнува своята 20 годишнина, отбелязвайки 12% растеж за едва една година. Благодарение на получената обратна връзка от служителите в края на миналата година, компанията е поставена на 14-о място в класацията „Най-добрите работни места в света 2024“ на Fortune и Great Place to Work.

През изминалата година си поставихме амбициозната цел да подсигуририм гъвкави и достъпни възможности за развитие на всички в организацията. За тази цел създадохме балансиран годишен план, в следните насоки:

- Развитие на лидерския капацитет
- Гъвкави предложения за професионално обучение и развитие
- Инициативи за личностно развитие, физическо и ментално здраве

Ние осъзнаваме колко важен е балансът между професионален и личен живот, затова отделихме и специално внимание за времето, прекарано със семейството, чрез инициативите, организирани от нашите социални комитети.

Безспорно един от основните фактори за развитието на служителите, както и за привличането и задържането на талант, са лидерите в организацията. Поради тази причина през изминалата година отново инвестирахме в разработването на технологични платформи и имплементирането на програми, насочени към развитието на лидерите и техните умения.

Някои от предложенията ни за самоподготовка през годината включват:

- **People Management Platform** - платформа, в която включихме подробна информация и онлайн гайдове, които да подпомогнат всички мениджъри, за ролята им като лидери на хора във всички процеси от привличане, до освобождаване на хора.
- **Leadership Exchange** - платформа за меки умения, където всеки лидер има възможността за достъп до външен коуч, който да ги подкрепи в тяхното дългосрочно развитие
- **Think, feel, lead community** - поддържахме регулярна комуникация и възможност за колаборация в рамките на лидерската общност на организацията в България, както и отворени сесии и обучения на теми важни за лидерите

Обърнахме специално внимание на приемствеността в лидерската област. За да гарантираме плавния преход от по-ниско професионално ниво към по-високо в кариерното развитие и на лидерите създадохме две програми за наследници:

- **Aspiring Leaders** – теоретично и практическо обучение, насочено към опитни специалисти с интерес да продължат кариерата си към лидерска позиция. Предложението има за цел да подсигури предварителна подготовка и подкрепя усилията на мениджърите, че техните наследници са подготвени и бързо биха могли да заемат мениджърска позиция при необходимост
- **Senior Leadership Successor Program** – обърнахме и специално внимание на най-старшите ни лидери, като заедно с тях идентифицирахме техните наследници. Проведохме психометрични тестове и идентифицирахме силни страни и възможности за подобрене. На база получените резултати, организирахме специализирани обучения и дефинирахме вътрешни ментори – старши глобални лидери в организацията

- **Team Development Series** – за по-опитните си лидери в компанията приложихме друг метод, като предложихме специализирани групови занимания на лидера с целия екип, спрямо лидерската рамка в компанията, които да подпомогнат общата екипна динамика и продуктивност.

През изминалата година положихме фокусирани усилия да обединим и предоставим няколко гъвкави програми за професионално развитие достъпно до всички служители:

- **Career Hub** – платформа обединяваща ресурси за самообучение. Възможностите, които тази платформа предоставя, са в областта на технически умения – предплатен достъп до „Pluralsight“ и “DataCamp”, където може да премине през определени технически трейнинги. В допълнение платформата предоставя и достъп до множество предложения за т.нар. ‚меки умения‘ посредством предплатен достъп до библиотека с теми предоставена от ‘Harvard Mentor Mate’.
- **Experian University** – специално разработени учебни програми, съобразени с кариерното развитие в различни направление
- **Business Skills** - вътрешна обучителна програма, която проведохме два пъти през изминалата година. Тя представлява серия от практически обучения, водени от наши вътрешни експерти. В програмата включихме теми, които са универсални за всяка роля и съобразени с културата в компанията.
- **Learn from others** – от огромно значение за развитието на всеки е ученето през практическа работа. С тази цел позиционирахме и различни възможности за:
 - **менторство** - подкрепа и насоки от колега в професионалното израстване
 - „**shadowing**“ - възможност да се наблюдава работния процес на колега от друг екип с цел да се придобие по-ясна представа какви задачи и умения изисква съответната роля
 - „**knowledge sharing**“ - вътрешно-екипни сесии за споделяне на добра практика, опит и знания по конкретна тема

За да подпомогнем процеса по развитие подготвихме дигитален каталог, обединяващ всички ресурси за самообучение, както и предлаганите практически семинари, който предоставяме на всички новозапочващи колеги и мениджъри.

В подкрепа на професионалното развитие за всеки инкорпорирахме като част от основните HR процеси и съставянето на индивидуален план за развитие. Веднага след обсъждането на годишното представяне и поставянето на екипни и индивидуални цели за предстоящата година, окуражаваме всеки колега да инициира разговор за съставяне на план заедно със своя мениджър. В този процес се идентифицират:

- ментори, които лично да подпомагат служителя
- определяне на обучителни програми, релевантни за тяхната бъдеща желана роля
- определяне на платформите, които да се използват като и кои сесии да посещават

Инициативи за личностно развитие и ментално здраве

За да се постигнат заложените цели и да се премине на желаната бъдеща роля, освен знания и умения, е необходимо изграждането на среда, подпомагаща менталното здраве на служителите. Поради тази причина организирахме и множество инициативи, насочени точно към това:

- **Wellbeing Month** – месец, който посветихме на физическото здраве, с поредица от инициативи, включващи спортни занимания, дихателни упражнения и други
- **Mental Health Month** - набор от инициативи, проведени в рамките на месец, с насоченост към осъзнаването и подобряването на психичното благосъстояние
- **Работилница на тема "Силата на думите: Практически начини за справяне със стреса"**
- **Онлайн сесия с психотерапевт** на тема "Healthy Mind"

В допълнение организирахме и няколко събития, насочени към семействата на нашите служители:

- **Семейният ден на открито** - където децата се забавляваха с различни игри, а семействата им се наслаждаваха на природата и приятната атмосфера
- **Детски работилници** с образователна цел
- **Ден на детето в офиса**

Вярваме, че чрез тези инициативи създаваме положителна и подкрепяща среда, в която всички могат да се чувстват част от една сплотена общност.

Резултати:

Гордеем се с постигнатите резултати, а именно:

- над 250 часа за практически обучения и професионално развитие и 330 участници
- Над 3900 часа за социално отговорни дейности и над 500 участници

93% от служителите в България участваха в годишното ни проучване за удовлетвореност, което показва:

- 84% позитивен индекс на ангажираност (+5% спрямо предходната година)
- 87% позитивен индекс на лидерска ефективност (+4% спрямо предходна година)
- 77% позитивен wellbeing индекс (+5% спрямо предходната година)
- 86% от всички отговорили биха препоръчали компанията на свои близки и приятели (+6% спрямо предходната година)