



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория "HR ПРОФЕСИОНАЛИСТ НА ГОДИНАТА"

Компания	Агроблок ЕООД
Лице за контакт	Велизара Цолова
Позиция	Мениджър човешки ресурси

Описание на кандидатурата

През изминалата 2024 година заемах позицията Експерт управление на човешките ресурси в Агроблок ЕООД.

Бих искала да представя себе си като участник в този конкурс, така както се определям като HR функция в организацията, а именно – стратегически партньор на висшия мениджмънт за постигане на глобалните организационни цели.

С това убеждение и стремеж работя от самото начало при постъпването ми в Агроблок ЕООД. Агроблок ЕООД е шапката на няколко юридически дружества с различна сфера

на дейност, но обслужваща основно търговията и съхранението на земеделска продукция. Сателитни дейности са транспорт, строителство, охрана, земеделско производство. Самият факт, че толкова много разнородни дейности, трябва да гонят ефективност и изключително добра взаимовръзка помежду си въпреки спецификата, създава изначално доста голямо предизвикателство в сферата на управлението на човешките ресурси. Като добавим факта, че и групата фирми излиза от етапа на бурния растеж, нуждата от влагане на голяма енергия и експертиза на ниво организационно развитие е основополагаща за работата ми през 2024 година.

Предизвикателствата, които стояха пред мен през изминалата година имаха доста широк обхват. От една страна сформирани на отдел Човешки ресурси и привличане на колега с който да движим всички направления – подбор на персонал, обучение на служители, въвеждане на нови служители, администриране на трудово правни взаимоотношения, организационно развитие на компанията. Успешно през месец март 2024 отдела вече е от двама души. От друга страна пред мен самата стоеше предизвикателството да идентифицирам ключовите стратегически нужди на организацията по отношение на човешките ресурси, да ги систематизирам и представя пред ръководството, заедно с конкретен план за действие през годината.

Предвид, че съм част от Агроблок ЕООД три години, успях да идентифицирам нуждите и необходимостите на ниво организация, както и да привлека собственика към идеята за външна помощ, за да преминем и към конкретен план и действия за осъществяването му. Доверихме се с голям успех на компания – Ninety Nine и Ивайло Илиев.

При изследване болките на растежа и организационна ефективност проведено съвместно с компания Ninety Nine, бяха набелязани слабите страни и областите за подобрения на ниво организационна ефективност.

Конкретно най-голяма нужда от подобрене имаше на ниво оперативни системи и управленски системи. Бяха идентифицирани следните слабости: Неясноти относно отговорностите и прескачане на йерархични нива; Неясни или не съвсем приети мениджърски роли при част от ръководителите; Нужда от изграждане на мениджърски компетенции (делегиране; финанси; управление на трудовото представяне; обратна връзка; възлагане и проследяване); Нужда да се подобри целеполагането на фирмено ниво и на индивидуално ниво ; Да се подобри и фирменото планиране; За много от дейностите липсваха ясно разписани процеси; Разлика в нивото на структуриране на процесите в различните отдели и др.

Започнахме съвместна работа по изследването 2023 година, а много по - усилено и целенасочено продължихме с конкретни дейности, мерки и инициативи през 2024 година.

Това, което успяхме да постигнем е:

- Изграждане на процес по стратегическо планиране и целеполагане на ниво организация.
- Дефиниране на ключови сфери на резултат и на базата на това оформяне на оперативни планове по звена и отдели.
- Разработване на роли на отделните мениджърски позиции и поставянето на ясни очакванията за мисията на всеки един мениджър в организацията.
- Изграждане на компетентностен профил на мениджмънта.
- Разписване на ключовите процеси в групата фирми и ясното дефиниране на обхват, резултат, ресурси, измерители и отговорности.
- Осъществяване на „Програма за развитие на мениджърските умения“ от компания Ninety Nine в три модула: „Ефективно изпълнение на мениджърската роля. Управление на времето“, „Комуникационни умения за мениджъри“ и „Управление на хора“.
- Провеждане на обучение за Комуникация на експерти и специалисти от цялата група фирми.
- Създаване етичен кодекс за групата фирми.

В подкрепа на идентифицираните нужди успех да осъществя също така следните инициативни:

- Събитие за 1-ви юни и децата на служителите ни – рисуване на тематични картини за бизнеса, които украсяваха офиса през целия месец
- Издаване на ежемесечен Бюлетин на Агроблок, в който присъстват конкретни постижения на отделните юридически дружества, актуалните свободни позиции, представяне на колеги от различните екипи и основни акценти от организационното развитие на групата.
- Празнични инициативи за 1-ви март, 8-ми март и рождените дни на служителите.
- Фирмено коледно парти, което подкрепи деца с певчески таланти.

Благодарение на осъществената целенасочена работа смятам, че нивото на екипна работа и ефективност е подобро значително, чувството за принадлежност и припознаване на фирмените ценности е на значително по-добро ниво. Отделите започнаха да си сътрудничат много по-добре, разписаните процеси и въведени правила и процедури улесниха етапите за взимане на решения от оперативните служители.

Голямо признание за моята работа и принос към компанията е, че от началото на 2025 година поемам позицията Мениджър човешки ресурси.