

БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА



С подкрепата на

Партньор

jobs.bg ■ **Economy.bg**

Forbes

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: „HR изгряваща звезда на годината”

Име и Фамилия	Ирина Димитрова
Компания	„Еспо Груп” ЕООД – Верига магазини Orange center
Позиция	Специалист, управление на човешки ресурси

Секция 2 – Мотивация за участие

Казвам се Ирина Димитрова, на 32 години съм, представител на поколение Y. Аз съм силен, мотивиран и вечно борещ се човек. Мечтая смело, старая се да помагам на хората, но в същото време съм строга и непреклонна, когато се налага. В свободното си време се занимавам с най-смисленото ми постижение до този момент, моят син. След като приключи работния ми ден се отдавам изцяло на него – чета му приказки, играем на най-различни игри, спортуваме, постоянно комуникираме и се опитвам ежедневно и безрезервно да го направя достоен българин и най-вече добър човек.

От една година и половина работя като „Специалист, управление на човешки ресурси” на верига магазини Orange center. Тази позиция и работа, която извършвам ежедневно е моята сбъдната мечта. Бакалавърската ми степен е от Софийски университет „Унгарска филология”, живяла съм в Будапеща 1 година и именно животът зад граница ми даде ясният сигнал каква искам да бъда. Макар и късно (а по-добре късно отколкото никога) усетих силата на моята личност и характер, какво искам да правя с любов и желание, в какво съм добра и бих била полезна на обществото. Завърших магистратура „Икономика и управление на човешки ресурси” в университета за национално и световно стопанство. Още преди да завърша обучението си вече бях назначена в „Еспо Груп” ЕООД. Ръководството на организацията ми гласува огромно доверие и ми повери отдел, който до този момент не бе съществувал в компанията. Пред мен се отвори огромно предизвикателство да създам структурно звено с ред, организираност, ясни критерии, цели и да превърна теоретичните ми знания в успешни практики. От първия ми работен ден се гмурнах в дълбокото оранжево море на Orange center и все още плувам неуморно в него.

Всеки Божи ден задавам любимия ми въпрос по време на интервю „Каква е личната Ви мотивация”, „защо искате да правите конкретно това, какво Ви подтиква да работите именно на тази длъжност и имате ли конкретна цел и път, по който да вървите”. Сега аз ще отговоря пред Вас защо приех да бъда номинирана в категорията „HR изгряваща звезда на годината” на БАУХ. С цялото си сърце мога да Ви уверя, че аз не работя, аз обожавам да изпълнявам всички мои ангажименти. Мотивира ме постоянното ми усъвършенстване, сблъсъка с честите казуси на различни тематик, които трябва да разрешавам, мотивира ме примера, който давам и най-вече когато виждам, че съм полезна, че съм помогнала на даден човек без значение по какъв начин (а те са много). Мотивирана съм да спечеля наградата по две причини. Първо, за да докажа на себе си за пореден път, че всичко е постижимо стига да имаш желание и да полагаш усилия в правилната посока. Втората причина е, за да покажа на нашите служители, че целите, мечтите и върховете съществуват, за да бъдат покорявани, защото да си удовлетворен от постигнатото в работата е най-показателният инструмент, че си щастлив на работното си място.

Секция 3 – Описание на кандидатурата



Orange unicef

ДАРИ ЗНАНИЕ ЗА ДЕЦАТА НА БЪЛГАРИЯ!
ЗАЩОТО ВСЯКО ДЕТЕ ИМА ПРАВО НА ОБРАЗОВАНИЕ!

ДАРИ СЕГА!

Започвайки да изграждам звено и да вкарвам ред в него първо актуализирах всички длъжностни характеристики, защото както знаете често лошата комуникация между колегите, както и ескалирането на даден проблем идва от неясно зададените функции на съответна длъжност. Затова запознавайки се с колегите ми, използвах времето да ми разкажат и подробно за техните работни задължения, проблеми, въпроси към кого, за какво да се обърнат, които аз дефинирах в конкретни длъжностни характеристики. Разбира се изготвих и органиграма, с която да има още повече яснота кой на кого е пряко подчинен и кой с кого какви взаимоотношения има. Това доведе до разместване на определени длъжности по етажите на сградата, сформиране на екипи, както и промяна във функциите на определени позиции.

Наложих стандарт за интервютата, които заедно с оперативната административна работа са мое ежедневие. Интервютата не преминават само под мотото на въпроси от моя страна, защото не само аз избирам кой да бъде следващият служител на Orange center, но той/тя също избира своя работодател. Затова наблегнах на по-задълбочения контакт лице в лице, очи в очи, за да разбере кандидатът, че организацията ни държи на добрия тон, споделения проблем и колектива. В процеса на работата ми съм търсила служители за най-различни длъжности (продавач-консултанти, управители, супервайзъри, главен счетоводител, маркетинг мениджър, специалист реклама и маркетинг, организатор на събития, складови работници и др.) Започнах да пътувам и в провинцията, за да провеждам интервюта и там като демонстрирам на управителите как трябва да подходят, ако се наложи те да проведат събеседването. През 2018г. открихме два нови магазина, увеличихме броя на служителите си и всичко това засега случвам сама като подбор на персонал.

Във връзка с дефицита на кадри в глобален план на пазара на труда осъществих успешна практика и с най – големите и влиятелни университети в България с идеята да използвам и техните платформи като още един канал за привличане на кадри.

Успях да организирам и запазя в пълна тайна до последния момент първият тиймбилдинг на фирмата. Определено моята идея за съчетание между спа релакс, яздене на кон, състезателни игри, първи урок по голф за всички, чист въздух и разбира се прекрасни вечери, които сплотиха екипа ни се получи страхотно изживяване за

всички. Колежките с най-дълъг трудов стаж във фирмата ме поздравиха за прекрасния уикенд и перфектната организация. Управителят на компанията също ме похвали за добре свършената работа.

Въведох бонус система с допълнително месечно стимулиране, което се получава на база покрити критерии. Заедно с моя колежка – Търговски директор написахме чек листове с ясни изисквания за получаване на съответния бонус спрямо конкретна позиция. Това нововъведение чрез атестационни формуляри в началото не се прие добре, защото се завишиха изискванията към всеки служител, но малко след това колегите ни вникнаха в идеята, разбраха смисъла и се мотивираха.

Дейно участвах в изготвянето на нови регламенти. Съвместно с адвокат по трудово право изработихме нови трудови договори, подновихме и актуализирахме задълбочен правилник за вътрешния трудов ред, вътрешни правила за работна заплата, както и други документи.

Като HR на Orange center организирах и коледното парти, но отново на много високо ниво с водещ, игри, награди, изненади и много танци. За всички 13 години, откакто съществува организацията коледно парти 2017г. беше определено от мениджърите на фирмата в топ 3 за най - интересно и забавно парти. За мен това също бе страхотно признание, защото го организирах за първи път и все още не знаех в дълбочина интересите на служителите ни. Тази година се надявам и да спечеля приза за най – незабравимо коледно парти на Orange center, а вече старателно съм се подготвила за това.

Постарах се да покажа и повлияя на хората в посока здравословен баланс между личния и професионалния живот. Друга моя идея, която дълго време стоеше „ в ъгъла“ и ръководството не приемаше беше да въведе за определени длъжности (такива, чиито функции го позволяват) „home office”. За моя радост обаче успях да убедя ръководителите, макар след година и четири месеца, че има огромен смисъл „ home office” да бъде одобрен като проект, как да се проследява, че ще доведе активи за фирмата и така той бе приет и внедрен в присъствената ни форма. Резултатите са налице.

След много кратък период в организацията разбрах колко е важно без значение на каква позиция е един служител да бъде чул. Молбата ми да работя с хората ментално беше приета на мига, защото както всички знаем всеки човек има потребност да сподели проблемите си. Всеки месец аз обикалям всички наши обекти и разговарям с хората, за това как се чувстват във фирмата, какво биха искали повече да им предоставим като условия на работа или в социален аспект и какво би повишило мотивацията им. Доста често те споделят и личните си проблеми пред мен, които влияят върху работата им. Това определено е най – отговорния, труден и в същото време даващ резултати проект. Аз самата работих и с външен консултант (психолог), който допринесе за повишаване на личната ми мотивация. За мен е изключително важен контактът с човек, не само по телефон или чрез имейл, а физически.

Въведох проект „причини за напускане“ или така наречения „exit process“ – писмена анкета и задължителен разговор защо служител напуска доброволно. Анкетата включва да се посочат причини, препоръки и обективен поглед на реалността на заеманата длъжност.

Водя изцяло управлението на комуникацията за информираност на служителите за важните и значими събития, свързани с Orange center.

Ще загатна само един мой проект за 2019 год., а той се казва HR в действие.