

## БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА



С подкрепата на

**jobs.bg**  **Economy.bg**

Партньор

**Forbes**

### Формуляр за кандидатстване

#### Секция 1 – Данни за контакт Кандидатура

за категория: HR професионалист на годината

Име и Фамилия	Милен Великов
Позиция	HR експерт

#### Секция 2 – Мотивация за участие

За да си HR професионалист е необходимо да въплащаваш непрестанно желание за знание, да демонстрираш високи нива на компетенции, професионална етика и ценности, които да бъдат в унисон с казано и показано. Освен добавената стойност за вътрешните си „клиенти“, необходимо е да имаш такава за обществото и отделния човек, HR гилдията, както и да споделяш наученото знание и придобития опит. През 2018г. обратната връзка за моята работа и различните проекти, в които участвам бе именно такава!

Накратко, това е моята мотивация да се включа в ежегодните награди на БАУХ. За близо 7годишния си професионален опит бях част от няколко компании. Преминах през различни професионални позиции – от най-ниската, до най-високата. От някои от местата избирах да си тръгна сам, , несъгласен с третирането на HR-а единствено като административен инструмент, подценен партньор и средство за репресии. Това не ме отказа да търся винаги по-доброто в себе си, за да го отдам на останалите. Имах честта да съм служител в компания, избрана за „Най-добрия Работодател“ за през 2013, 2014 и 2015г., да създам и публикувам над 50 професионални статии, да проведа 4 изследвания, да бъда ментор на ученици и студенти, лектор на различни събития, радетел на много дарителски инициативи, отдаден партньор на хората в организацията и не на последно място – човек, несъвършен, но воден от желанието да се развива

и споделя. Да, през 2018г. продължих това, което правя вече 12 г. – да уча, да се развивам, да бъда по-добър HR.

За цялото това време създавах своите професионални стандарти. Натрупах солиден професионален и личностен опит, падах и ставах, но развих себе си, за да може през 2018 г. да вярвам, че заслужавам да бъда избран за HR професионалист за годината. Воден от максимата, че всяко едно нещо се споделя през призмата на личния опит, то моят такъв може да бъде отправна точка за мнозина в посока какво биха или не биха направили за себе си. Вярвам, че проектите от които съм част, дооформят моя професионален облик, именно поради факта, че се придържам към високи стандарти в работа си като HR. Чрез своите статии се стремя да споделям професионалните си интерпретации и създавам положителен облик на HR-а, от които да се гордеем като гилдия – споделящ, търсещ и отворен към хората. Резултатите от своите изследвания популяризирам напълно безплатно с ясната мисия, че валидираните данни ще носят ползност на общността. В работата си като консултант на по-малки организации ми се налагало да бъда първият човек с HR фокус, а това ме е задължавало да затвърждавам положителния имидж на професията, която практикувам. Чрез участие в различни КСО инициативи, НПО проекти и дарителски каузи съм воден от желанието си да увеличаем повече хора и даряваме време, средства или продукти, за да може HR-а да допринесе към отделния човек. Помагах на непознати да имат по-добре разписани CV-та, бях търсен за съвети и мнение като експерт в HR-а, изслушвах критики и похвали за своите статии. Станах всичко това след почти 7 г. здрава работа, учене от по-опитни колеги в HR-а и проактивен начин на мислене.

Ще се радвам, ако показаното от мен през 2018г. бъде оценено положително и мултиплицира след себе си по-висока добавена стойност към общността в България, HR гилдията и нашите клиенти, независимо дали са вътрешни или въшни за организацията.

### **Секция 3 – Описание на кандидатурата**

1. Създаване на компетентностен модел по методологията на Leadership Architect by Lominger – Съвместно с управителя на две компании създадохме такъв модел за всяка една от тях, както и на ниво позиции (около 10), използвайки по мой съвет тази доказана система. Преди това, такъв модел не е имало, нито разписани компетенции. Благодарение на вече установените такива в двете компании се въведоха правила при наемането на нови хора, тяхното промотиране и оценка на база утвърдения компетентностен модел. На база компетенциите се адаптираха и входящите и последващи обучения.
2. Разписване и внедряване на правила за комуникация – В същите две фирми съществуваше проблем с комуникацията. След мои наблюдения и персонални срещи с част от служителите, разписах добри практики за по-ефективна комуникация, правила за вътрешна и външна такава, както и формулирахме спешността, сроковете за отговор и стила на комуникация. Преди това подобен подход не съществуваше. Това даде на служителите и управителя структура и ясни

правила, които бяха приети лесно и промяна бе видна. Минимизираха се пропуснати срокове, изтичане на информация и по-високи нива на информираност при вземането на решения.

3. Ревизия и имплементиране на нова бонусна схема за търговци – Заявката бе да одитирам бонусната схема на търговска фирма. Установих пропуск при самото целеполагане, измерителите за постигането на бонус и липса на логика при таргетирането на районите. Иницирирах персонална среща с управителя и след консултация от моя страна, той се информира в по-големи детайли за логиката, която стои зад една бонусна схема. Разписах и презентирах своите предложения, които получиха обратна връзка от страна на търговците, а финалната адаптация даде новото начало на една прозрачна и справедлива бонусна политика. След нейното внедряване се повиши ангажираността и резултатите на търговците, а това спомогна за постигането на бизнес целите на компанията.
4. Провеждане на различни подбори и обучение ролите в него – През 2018 г. провеждах подбори за различен тип позиции – ИТ, търговци, оператори на печатна техника, дизайнери, персонал за ресторанти и хотели. В повечето компании, за които го правех, се наложи да установим целта на подбора, профила на кандидатите, каналите, текста на обявите и ролите ни по време на интервютата. Мнозина от управителите/собствениците на по-малките компании нямаха компетенциите да направят професионално интервю и след мои обучения по темата, те промениха изцяло нагласата си за този процес, начина на възприемане на кандидатите, както и самото си поведение по време на интервютата. Благодарение на това се запълваха бързо вакантните позиции и това повлия върху имиджа им на работодатели. Установихме и култура за даване на обратна връзка, нещо, което не съществуваше никъде преди това като практика.
5. Разработване и внедряване на стратегия за повишаване на ангажираността – Стратегията бе разписана от мен и представена на Управителя след наблюдения в две от неговите компании и срещи с част от хората там. В нея има обобщени добри практики и насоки, които са съобразени с 12 признака, обем на организациите, сектор, отделни позиции и стратегията на компанията. Стратегията разполагаше с конкретни стъпки, цели, измерители и насоки за нейното прилагане. След него първоначалните наблюдения са положителни, но са изминали едва 5 месеца от нейния пълен 12-месечен срок за пълното ѝ прилагане.
6. Консултиране с фокус целеполагане, таргетиране и сегментиране на клиенти – Фокусирана работа на ниво собственик/управител и мениджър на отдел, относно ключовата роля на целеполагането и неговата специфика. Индивидуаните ми срещи продължаваха, докато клиентът не дефинира ясно и категорично целите на компанията си/отдела, срока за тяхното постигане, техните измерители и отговорниците. Процесът не винаги бе лек, поради различните подходи, които използвах да насочвам и подпомагам клиентите си. Онези от тях, които имаха задачата да лансират продукт или услуга преминаваха през обучение за логиката на таргетирането и сегментирането като ключов процес на продажба. Резултатите от тези срещи се измерваха в реални проекти, измерители, срок и отговорници, както и в по-доброто целеполагане на база таргетиране и сегментиране. Постигането на бизнес целите доказаха, че подходите ми работеха.

7. Препоръки и действия за по-разпознаваем работодателски бранд – Насоки и консултации за ролята на бранда – личен, продуктово или организационен. Мнозина от клиентите преди срещите ни не бяха запознати с тази концепция и добавената стойност от правилното ѝ управление. След нашето взаимодействие те предприеха постъпления да адаптират обявите си за работа, сайтовете на своите компании, поведението си към вътрешните и външните публики, публикациите си в социалните мрежи и тяхната видимост като представители на техните компании. След тези мои съвети, добри практики и консултации (които продължават и днес) те промениха начина си на мислене и запознаха да гледат по друг начин на това, което правят, каквато и показват.
8. Организиране и фасилитиране на фирмени срещи – За клиенти от три сектора – туризъм, услуги и търговия, направих предложение за организиране и провеждане на различен тип срещи. Моята роля бе да споделя каква е добавената стойност са самите управители/собственици и мениджъри в различните компании, както и да подготвям първоначалната комуникация, относно цел, програма и формат на тези срещи. По време на тях бях основния фасилитатор и задавайки въпроси провокирах хората да защитават своите предложения, идеи, резултати и др. Във всяка една от тези компании срещите се провеждат все още, а добавената стойност за тях е с фокус среда за споделяне, опознаване на ниво екип, уеднаквяване на комуникацията и очакванията, събиране на идеи и общо решаване на различни казуси.
9. HR-bg – Ролята ми в тази платформа е да съм нейн Project Manager. Това включва идеи за подобро позициониране и повече последователи, промотирането ѝ пред различни хора и компании, които биха се популяризирали в нея, споделяне на лично авторско съдържание и намиране на друго интересно такова, повишаване броя на партньорите и медийната ни подкрепа в различни събития и НПО проекти, намиране на интересни личности, които да разкажат своите истории и един от интервюиращите в уникалната рубрика „The Story behind...”. HR-bg ме привлече с каузата, която си поставя и ценностите, които изповядваме, за да я създадем и обогатяваме ежедневно.
10. Индивидуално консултиране (Менторство/Коучинг) на ниво собственици на компании, управители и мениджъри на обекти – Индивидуална работа с 8 собственици/управители с компании в сферата на туризъм, търговия и услуги (и част от техните мениджъри). Консултации бяха на различни теми, а добавената стойност за клиентите осезаема в частта – по-добро управление на време, мениджърски подходи и управление, целеполагане, мотивация, ангажираност, даване на обратна връзка, комуникация и др.
11. Дарителски инициативи – Инициране и даряване на над 5000 книги за с. Гложене, общ. Мизия, както и финансиране от страна на едната компания, която консултирам на късометражен филм за трагедията там.
12. Работа с ученици и студенти – Активна работа със студенти от УНСС и представяне на различни презентации там. Работата ми с ученици е продължение от 2016г., като през 2018г. имам 2-ма ученика 11-ти клас по програмата ABLE Mentor, където съм такъв общо 4 сезона. Едно от признанията ми в тази насока е призьт от Business Lady за принос в образованието, обучението и развитието.

13. Провеждане на собствени изследвания – През 2017г. успешно проведох изследване за нивата на Бърнаут сред HR-а в България (739 участника). Отново тогава проведох анкета за Ролята на обратната връзка след интервю за работа (741 участника) човека. През 2018 г. организирах и проведох изследване за Професионалните ценности (2581 участника), а в декември ще стартирам анкета за Очакванията към мениджърите за 2019г.
14. Лектор и участия в медии – В ролята си на професионалист HR бях поканен за лектор в различни събития и формати на конференции. Отново в тази роля бях част от радио предавания с фокус “HR-а като професия” и „Ролята на родителите при избора на кариера“
15. Статии – Досега имам написани над 50 професионални статии с фокус HR, като само през 2018г. са над 10. По-голямата част от медиите, които ги публикуваха са сп. Мениджър, Капитал/Кариери, Economy.bg, сп. ENTERPRISE, сп. твоят Бизнес, Business Lady, както в neftelimov.com , stroiinfo.com , devstyler.io и др.
16. Лектор и водещ в два формата на TEDx за България – Темата на моята история на TEDx Plovdiv бе пречупена през ролята на родителите в избора на кариера и моят личен опит. На база сценичното ми присъствие тогава, бях поканен за Водещ на TEDx Primorski park през ноември 2018г. И на двете събития бях представен като HR, а вярвам, че това косвено повиши с частичка имиджа ни сред обществото.
17. През 2018г. бях номиниран и избран за Председател на проведеното на 16.03.2018 г. Общо събрание на членовете на Българска асоциация за управление на хора;