



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR изгряваща звезда

Име и Фамилия	НАТАЛИЯ ТУЛУШ
Компания	ДЖИ ПИ ГРУП АД
Позиция	HR specialist

Секция 2 – Мотивация за участие

Много дълго търсех каква работа би ме правила щастлива. Работейки в компанията 6 години като административен мениджър, намерих кое най-много ми доставя удоволствие. Последните две години учих паралелно с работата. Разбрах, че управлението на човешките ресурси включва не само инструменти за стандартен набор от справки (заплати, назначаване, освобождаване, служебни бележки и т.н.), но и широк набор от функции, необходими за съвременното управление на една организация. Получих възможност за развитие. За мен е голяма победа, че ръководството на компанията прие да създаде позицията HR специалист, каквато преди не е имало в структурата ни. Почти година съм назначена на тази позиция. И получавам голямо удовлетворение от работата си, защото за толкова кратко време направих толкова много неща, част от които бих искала да покажа чрез конкурса, организиран от БАУХ.

Вярвам, че всеки човек, който обича работата си и работи с всеотдайност и хъс, би искал да получи признание за труда си. Материалното възнаграждение не носи толкова голямо удовлетворение, колкото признанието и забелязването на работата от опитните

колегите в бранша. Каквото би получил всеки начинаещ специалист, спечелвайки конкурса в категорията „HR Изгряваща звезда на годината“.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Започвайки работа като HR specialist в „Джи Пи Груп“ преди 11 месеца, не попаднах в нов колектив и работна среда, познавах много добре колегите, структурата, процесите на организацията и работата, с което разбира се бях улеснена на новата си позиция. Професионалните предизвикателства като HR specialist бяха толкова много, че ме амбицираха още повече да се справя на всички 100%.

Започнах работата си от създаването на всички процеси и процедури в отдел „Човешките ресурси“. Това включва:

- Подбор, представяне и развитие на персонала:
 - Подобряването на процедурата по подбор на кадри;
 - Създаване на процедура по атестация и оценка на персонала;
 - Разработване на процеси за допълнителното обучение на служителите.
- Социални придобивки
- Създаване на работодателска марка.

Проектът „Стажантска програма“, с който най-много се гордея, е и проектът, с който участвам в конкурса. За компанията той има най-видим и осезаем резултат. „Стажантска програма“ през 2018 г. е част от дългосрочната ни стратегията за „Подбор, представяне и развитие на персонала“.

С увеличаването на обема на работа на „Джи Пи Груп“ и с бързото развитие на компанията нуждата от качествени специалисти нарасна драстично. В същото време проблемът с намирането на кадри в строителството продължава да се задълбочава и тенденцията сочи, че ще продължи и за напред.

Липсата на кадри се оказва голямо предизвикателство за мен, заради съществуващите разминавания между потребностите на компанията и подготовката на кадрите, излизащи от образователните институции.

Бъдещето изисква от нас все повече работа за обучение на млади специалисти.

Направих връзка с няколко учебни заведения по отношение на кариерно ориентиране на техни студенти, всички учебни заведения се отзоваха с голямо желание за сътрудничество. Посетихме дните на кариерата на МИННО-ГЕОЛОЖКИ УНИВЕРСИТЕТ "СВ. ИВАН РИЛСКИ" и на ВТУ „Тодор Каблешков“. Направих презентация пред студентите за стажантската ни програма и демонстрирах дейността ни, поканих млади инженери от организацията ни, които са били възпитаници на тези учебни заведения, за да покажат и разкажат с личния си пример за пътя си в компанията. Поставихме информационни плакати в кариерните центрове на университетите, раздадохме и подробни брошури на всеки, който прояви интерес към обявените стажантски позиции.

Свързах се с кариерният център и на Университет по Архитектура, Строителство и Геодезия (УАСГ). И там имахме пълно съдействие за популяризирането на програмата ни.

/Прилагам презентацията ми към студентите, брошура и плакат, условията за стаж, референциите от МГУ и ВТУ, както и линкове към отразяването на събитията./

Ден на кариерата в МГУ:

<https://www.facebook.com/qpgroupbg/posts/1868718323158438>

Ден на отворени врати във ВТУ:

<https://www.facebook.com/qpgroupbg/posts/1898385506858386>

В резултат на кампанията вече си сътрудничим с учебните заведения по отношение на ранното кариерно развитие на възпитаниците им.

Подчертахме пред студентите, че сферата, в която работим и се развиваме като организация, е изключително перспективна, а това предоставя голям кръг от възможности за професионална реализация на младите кадри. Вярвах и работих усилено за това да предоставя възможност на млади хора да придобият практически опит, още докато са в университета.

Процесът на подбор на стажантите беше приет с голям ентузиазъм от колегите ми - всички искаха да бъдат ментори! Макар че в организацията ни менторството не беше заплатено допълнително, както в други компании, няхах нито един отказ от колега да поеме задачата менторство на стажант.

Успях да убедя ръководството на организацията ни, че стажантските позиции трябва да бъдат платени, за да имат стажантите стимул и самочувствие, че техният труд е оценен. Държах да създам и организирам интересна, активна и реална работна среда за тях.

След процедурата на подбор и след изчитането на множество CV-та и мотивационни писма, избрахме най-мотивираните и с добър успех студенти.

/Прилагам мотивационни писма на кандидатите./

Старт на стажантската програма:

<http://qpgroup.bg/bg/startira-stazhantskata-programa-na-dzhi-pi-grup-ad-za-2018q/>

При започването на програмата стажантите бяха поканени на ежеседмичната оперативка в централния ни офис, на която се запознах с менторите си, с мисията и целите на компанията ни.

Обясних на менторите, че целта не е стажантите да редят папки и документи в офиса, а да си сложат работни дрехи, обувки и каски, и да се намират възможно наймного време на обектите. Аз самата редовно наглеждах стажантите, следях за

тяхното адаптиране, възприятие и успехи. Ежеседмично получавах отчети от менторите за задачите, възложени на стажантите, и как са се справили с тях.

[/Прилагам отчети на менторите./](#)

По време на проекта бяха организирани посещения и на други наши обекти, за да могат стажантите да се запознаят със спецификата на работа в различните звена на строителството, за всички тях, включително и за мен, беше много интересно да видим новата тунелопробивна машина, наречена „къртицата“. Запознах ги и със други колеги, които споделиха своя опит и показаха резултати от своя труд. Имахме импровизирана среща на обект и с кмета Йорданка Фандъкова, която поздрави нашите стажанти и им пожела успех в професионалното развитие.

Прилагам линк към посещението на обект:

<http://apgroup.bg/bg/stazhantite-na-dzhi-pi-grup-posetiha-dva-ot-nastoyashhite-stroitelniobekta-na-kompaniyata-v-sofiya/>

Програмата завърши с официална церемония по връчване на сертификати за успешно приключил стаж. С голяма гордост мога да заявя, че на 70% от стажантите им бе предложена работа в компанията ни.

Прилагам бланка на сертификат и линк от церемонията по връчване:

<https://www.facebook.com/apgroupbg/posts/2108878549142413>

С този процент – 70, смятам, че съм постигнала голям резултат и изпълнение на поставената задача!

А най-важното за мен бе удовлетворението и удоволствието от самия процес на работа с колегите и стажантите!

Виждайки резултатите от лятната стажантска програма, веднага предложих тя да прерасне в целогодишна и ръководството на компанията прие и одобри идеята ми!