

**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: **Най-добър HR проект на МСП**

Компания	SmartIT
Лице за контакт	Радостин Богданов
Позиция	СТО

### Секция 2 – Мотивация за участие

Моля, опишете мотивацията си да се включите в конкурса в посочената от вас категория и защо смятате, че заслужавате да спечелите наградата в нея.

Максимален обем: 1 страница.

През 2018та си поставихме за цел да направим значителен скок в бизнес развитието си и да трансформираме SmartIT от добро място за работа в предпочитано място за работа. Планирахме и реализирахме изключително амбициозен план за надграждане на HR дейностите си така, че стратегически да обезпечат и подпомогнат внушителния оперативен и технологичен ръст на организацията.

В началото на годината знаехме, че бизнес дейността ни ще се разрастне значително като разчетите ни показваха гарантиран скок на броя компании, които обезпечаваме със разработка и поддръжка на собствени ERP системи от 8 на 15 (ръст с 87%) и скок на броя обслужвани служители и сътрудници на клиенти от 4 500 на 6 500 (ръст с 44%). За да адресираме този впечатляващ растеж бе необходимо да подходим стратегически и

подготвим организацията за пълна трансформация и преминаване на следващо ниво на развитие.

Реализираната промяна включваше технологично надграждане (създаване на нови софтуерни системи, закупуване на нови софтуерни и хардуерни системи, аутсорсинг на ИТ дейности, договаряне на партньорства с нови контрагенти, лицензиране на системи и др.) и интегриран HR проект, който е описан в секция 3 и с който участваме в конкурса на БАУХ.

Мотивацията ни за участие в конкурса се базира на това, че бихме искали да споделим с широката общественост и бизнес общност, че една изцяло българска компания може да реализира внушителен ръст и международна експанзия със собствени сили. Бихме искали да бъдем пример на бизнесите с изцяло българска собственост, като разкажем за формулата ни за успех и просперитет. Вярваме, че впечатляващия ни ръст е основан на правилата HR стратегия и че без този стратегически подход не бихме могли да сме толкова успешни. Реализираният интегриран проект през 2018та е чудесно онагледяване на сложността и комплексността на множеството мерки, които всяка една съвременна организация трябва да предприеме, ако иска да бъде конкурентноспособна и развиваща се.

Убедени сме, че конкурса на БАУХ е отлично място за споделяне и поощряване на българската бизнес общност към прилагане на интегриран HR подход, който обезпечават търсения бизнес растеж и международна експанзия. Вярваме, че нетипичната историята на SmartIT ще допринесе за показване на друга гледна точка за средата в България – не като място за изнасяне на дейности и аутсорсинг, а на място, от което тръгват успешни компании и експанзия - от България към чужбина!

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

Моля, опишете проекта, с който кандидатствате в избраната категория. Посочете конкретни факти, свързани с него – какво представлява, какви дейности/активности включва, кога е разработен и изпълнен, от кого, кои са участниците в него и т.н.

Моля, опишете конкретните постигнати резултати от проекта; областите на личната си удовлетвореност */на вас и/или екипа, отговорен за разработването и реализацията на проекта/* от постигнатото; мненията на участниците в проекта */моля, цитирайте 3 до 5 мнения, като посочите имената на участниците и координатите им за връзка/*.

Максимален обем: 3 страници.

Проект:

### **Превръщане на SmartIT от добро място за работа в предпочитано място за работа**

#### **Описание на проекта:**

Проект „Превръщане на SmartIT от добро място за работа в предпочитано място за работа“ бе планиран и реализиран като интегриран проект. Включва серия от точно

претеглени HR активности, които са взаимно допълващи и подсилващи се, постигайки ефект на синергия. Проектът надгражда и добавя към традиционните HR активности, редица иновативни подходи и дейности, които са едновременно креативни по съдържание и резултатни като ефект. Основната цел на интегрирания HR проект бе значително да повиши капацитета на организацията за привличане и задържане на таланти в контекста на внушителен ръст в оперативната дейност.

**Какво представлява:**

Проектът интегрира микс от иновативни и все още не масово познати/не често неприлагани HR практики, които като цяло са нетипични за традиционния HR в България и типични български работодател. Важна особеност е, че HR дейностите в проекта се реализират в период на значително разширяване на бизнес дейността и предполагат поддържане на качество и обем на работа, където прекъсване или изоставане не е опция.

Проектът включва предварителна подготовка и обезпечаване на възможността за създаване на три нови офиса за разработка, които адресират ограниченията на пазара на труда в град София. Нови операции бяха стартирани в градовете Пловдив, Варна и Киев, Украйна.

Проектът интегрира микс от 40 (четиридесет) нови HR активности, които са допълнение, над типично реализираното от SmartIT преди това, през годините. Представлява скок в обхвата, методите и каналите за реализация на HR дейности и има за цел да обезпечи изпълнението на бизнес стратегията на организацията.

**Какви дейности/активности включва:**

Описание на HR активности	Времеви график	Направление
1. Заснемане на пет работодателски видеоклипа на теми: Общо представяне; Представяне на екип; Представяне на технологии и продукти; Представяне на служител; Мнения на клиенти.	януари 2018	Изграждане на работодателски образ
2. Аутдор и онлайн кампания SmartBox – фаза 1. Аутдор частта се реализира на входове на метростанции, където се раздават тематични подаръци, таргетирани към целевата аудитория	януари – март 2018	Изграждане на работодателски образ
3. Спонсориране на Софтуерен Университет	януари – януари 2019	Спонсорство
4. Залагане и гарантирани минимум осем часа за обучение и развитие на всеки служител	януари – ноември 2018	Обучение

5. Осигуряване на посещение на серия технически обучения и конференции за служители	януари – ноември 2018	Обучение
6. Подбор през платформата StackOverflow Talent	януари – януари 18/19	Подбор
7. Серия от Facebook кампании със спонсорирано съдържание. Кампании насочени към подбор и кампании насочени към изграждане на работодателски образ.	януари – ноември 2018	Подбор и изграждане на работодателски образ
8. Тримесечни вътрешни конференции Road Map за преглед на прогреса и планиране на дейността. Участват всички служители.	януари – ноември 2018	Вътрешна комуникация
9. Месечно провеждане на общи фирмени обеда с цел обучение и споделяне по интереси тип Lunch & Learn. Темите на събитията се определят от участниците.	януари – ноември 2018	Обучение и неформално общуване
10. Месечно провеждане на дегустации на вино тип Wine Corner.	януари – ноември 2018	Неформално общуване
11. MBA програма за СТО на организацията в Corvinus University, Будапеща.	януари – ноември 2019	Обучение
12. Executive coaching СТО на организацията. Доставчик Development Partners.	януари – юни 2018	Обучение
13. Серия от LinkedIn кампании с директен мейлинг и кампании със спонсорирани банери	март – май 2018	Подбор
14. Месечни вътрешни уъркшопи за мениджърски екип по основни теми за управление на хора	март – ноември 2018	Обучение
15. Дистанционно обучение „100 дни на мениджъра“ за мениджърски екип	март – ноември 2018	Обучение
16. Осигуряване на допълнително здравно осигуряване за всички служители	февруари 2018	Придобивки
17. Осигуряване на спонсорирани карти за спорт	февруари 2018	Придобивки
18. Разгръщане на схема за работа от вкъщи	март 2018	Придобивки
19. Разгръщане на схема за гъвкаво работно време	март 2018	Придобивки
20. Разгръщане на схема за допълнителен брой платен годишен отпуск	март 2018	Придобивки

21. Осигуряване на безплатен транспорт за кандидати за работа за конкретни позиции	март 2018	Придобивки
22. Установяване на взаимоотношения с Технически университет Варна и с Икономически университет Варна	март 2018	Работодателски образ
23. Подготовка, създаване и откриване на офис за разработка в град Пловдив	март 2018	Разширяване на дейността
24. Месечни награди за принос на служители с награда посещение на технически конференции или уикенд почивки в Европейски градове	април – ноември 2018	Вътрешна комуникация и придобивки
25. Подготовка, създаване и откриване на офис за разработка в град Варна	май 2018	Разширяване на дейността
26. Външна консултация за оптимизиране на процесната организация на работа в SmartIT. Доставчик - European Software Institute.	май – ноември 2018	Консултиране
27. Lego Serious Play уъркшоп за мениджърски екип за развитие на таргетирани компетенции	юни 2018	Обучение
28. Подбор през платформата SlothWorks. Иновативна платформа за подбор.	юни – ноември 2018	Подбор
29. Вътрешна технически конференция Snack & Learn Conf. Събитие за споделяне на научени уроци и новости свързани с технологични тели. Лектори – служители на SmartIT.	юли 2018	Обучение и неформално общуване
30. Хакатон Smart the City. Събитие, подкрепено от Столична община чрез Асоциация за развитие на София и „Зелена София“ за разработки за Умен град или Умен дом	юли 2018	CSR
31. Аутдор билборд кампания „Ако се чувстваш натясно“. Кампания за подбор в билборд реклама.	август 2018	Подбор
32. Аутдор и онлайн кампания SmartBox – Фаза 2. Аутдор частта се реализира на събитие на Софтуерен Университет	септември 2018	Подбор
33. Подготовка, създаване и откриване на офис за разработка в град Киев, Украйна	септември 2018	Разширяване на дейността
34. Работни наблюдения тип Job Shadowing за ключови експерти по ключови проекти	септември 2018	Обучение
35. Участие с лектор на техническа конференция Soft Unit Conf. Изнасяне на лекция от служител на SmartIT.	септември 2018	Работодателски образ

36.	Участие с лектор на кариерно събитие Мисия: Кариерен старт. Изнасяне на лекция от служител на SmartIT.	ноевври2018	Работодателски образ
37.	Спонсорство на най-голямата техническа конференция в България DevReach и предоставяне на емоционално обвързващи подаръци за участниците	ноевври2018	Изграждане на работодателски образ
38.	Подбор през платформа HireHeroes. Иновативен подбор.	ноевври 2018	Подбор
39.	Обучение за Storytelling за мениджърски екип	ноевври 2018	Обучение
40.	Обучение за Employer Branding за Hiring Managers	ноевври 2018	Обучение

**Кога е разработен:**

Интегрираният HR проект е разработен в месец януари 2018.

**Кога е изпълнен:**

Интегрираният проект е изпълнен в периода януари – ноевври 2018.

**От кого е изпълнен:**

Интегрираният проект е реализиран от служители на SmartIT в отдел Софтуерна разработка; отдел HR; отдел Маркетинг; външни контрагенти – Комуникационна агенция Native Kids; Комуникационна агенция Know Box; Дигитална агенция Head Way Technologies; BTL агенция Alternative Advertising; Медийна агенция PHD; доставчици на услуги за процесно консултиране, обучение, организиране на събития и конференции – Европейски софтуерен институт - Център Източна Европа, e-training.bg, Lynda.com, PluralSight.com, Harvard Business Review, Инейк (Lego Serious Play), Development Partners, In Your Hands, Софтуерен Университет, Акта Вербa, Прогрес; услуги свързани с подбор и наемане на персонал – Horizons, HRme, HRS, Lugerа, Seiteq, SoftUni HR, SlothWorks; HireHeroes; Vulpros, Evolution; други услуги – допълнително здравно осигуряване от Generali; карти за спорт от Benefit Systems; транспортни услуги за кандидати за работа – TaxiStars.

**Кои са участниците:**

Участниците, реализирани интегрирания проект и имащи основна роля за планиране, координиране и контрол на изпълнението са Радостин Богданов, СТО, SmartIT; Александър Колчев, Manager Software Development, SmartIT; Георги Георгиев, Team Leader Software Development, SmartIT; Гергана Цветкова, Senior Recruiter, SmartIT.

**Описание на конкретни, постигнати резултати:**

По-долу посочваме основни метрики, по които измерваме успеха на интегрирания HR проект:

Описание на показател	Стойност на показател през 2017та	Стойност на показател през 2018та	Делта
Общи разходи за наемане на специалист (не включва разход за работни заплати на експерти подбор)	520 лв.	460 лв.	-11,5%
Общи разходи за наемане на експерт (не включва разход за работни заплати на експерти подбор)	1580 лв.	1250 лв.	-20,8%
Време за наемане на специалист	65 дни	61 дни	-6,2%
Време за наемане на експерт	92 дни	75 дни	-18,4%
Брой получени кандидатури средно за отворена позиция за специалист	45 души	50 души	+11.1%
Брой получени кандидатури средно за отворена позиция за експерт	15 души	19 души	+26,6%
Брой завръщащи се бивши служители (повторно назначени служители, които са били служители на SmartIT, напуснали са и са работили за друг работодател; кандидатствали са за работа в SmartIT и са назначени на работа в SmartIT)	0 души	3 души	+300,0%
Брой получени препоръки по вътрешни програми тип Препоръчай познат	30 души	65 души	+116,0%
Брой човекочасове годишно в обучение и наставничество средно за специалист	40 часа	45 часа	+12,5%
Брой човекочасове годишно в обучение и наставничество средно за експерт	48 часа	58 часа	+20,8%
Брой човекочасове годишно в обучение и наставничество средно за ръководител	56 часа	70 часа	+25,0%
Средна продължителност на работа на служител в компанията	2,4 години	2,8 години	+16,6%
Среден брой години общ стаж на служител	10,3 години	11,4 години	+10,6%

**Области на личната удовлетвореност на Радостин Богданов, СТО, SmartIT:**

*„В началото на 2017-та приехме изключително амбициозна цел за бизнес разрастване - скок с 87% на броя компании, които обезпечаваме с разработка и поддръжка и скок с 44% на броя обслужвани служители и сътрудници на клиенти.*

мвр7

*Целта бе толкова впечатляваща за нас заради факта, че не става дума за ръст при микро или малка организация, а за компания с 82 служителя (в януари 2017та) и за компания, където има изградени процеси, правила и структурирана организация на работа. Много съм радостен, че към края на 2018-та успяхме да реализираме значимия бизнес ръст, пораствайки здравословно до численост на персонала от 106 души и успявайки да запазим ядрото си ключови експерти и ръководители без да стигнем дори за миг състоянието на burn-out. Това би било невъзможно без осъществения интегриран HR проект, който ни помогна да реализираме бизнес целите си. Инвестицията в микса от точни HR активности бе претеглена и премислена внимателно и доведе до необходимото подобрене и трансформиране на организацията на следващо ниво.“*

**Участници в проекта и техните координати за връзка:**

1. Александър Колчев, Manager Software Development, SmartIT
2. Георги Георгиев, Team Leader Software Development, SmartIT
3. Гергана Цветкова, Senior Recruiter, SmartIT

**Мнения на участниците в проекта:**

**Александър Колчев, Manager Software Development, SmartIT**

*„Интегрираният HR проект ни помогна да позиционираме организацията на подобаващото място; на място, което заслужава – сред успешните и добри български компании, които са предпочитано място за работа. Преди този проект изпитвахме сериозни трудности в наемането и задържането на качествени служители, а още в края на интегрирания HR проект започнахме да виждаме позитивите от инвестициите и дейностите – започнахме да получаваме не само повече кандидатури, но и по-качествени, от хора с впечатляващ опит и постижения.“*

**Георги Георгиев, Team Leader Software Development, SmartIT**

*„HR проектът бе ключов за нас, като компания, като бизнес и като основа за бъдещето ни. От него зависеше дали ще бъдем поредната, типична компания или ще успеем да се отличим и да се превърнем в много по-добре функционираща организация. Проектът ни даде необходимата насока за фокусирана работа и ни отличи на изключително конкурентния пазар на труда. А това в днешно време не е никак лесно. Щастлив съм, че проектът бе реализиран с размах и мисъл, и това ни даде значимо предимство.“*

**Гергана Цветкова, Senior Recruiter, SmartIT**



*„Личната ми удовлетвореност се базира на факта, че интегрираният HR проект, бе реализиран в широк формат с включване на много ключови ръководители и експерти от различни функции. По този начин големият брой заинтересовани лица успя да допринесе и ускори разгръщането на многото дейности при изключително кратки срокове. Радвам се, че успяхме да ангажираме в проекта не само висшето ръководство, но и всички редови служители, които се включиха и приеха инициативата присърце. Усилията ни бяха реализирани ефективно и доведоха до търсената трансформация.“*