



### Формуляр

Кандидатура за категория :

#### HR ИНОВАЦИЯ НА ГОДИНАТА

Компания	“ТИ БИ АЙ ИНФО“ ООД
Лице за контакт	Красимир Георгиев,
Позиция	Директор Човешки ресурси и Европейски програми

- Повече от десетилетие съм член на Асоциацията. Активно участвам в нейната дейност защото смятам, че тя подпомага развитието на своите членове, фокусирана е върху подобряване качеството на нашата работа и има принос на допълнителната стойност създадена от всеки HR специалист и менижър за своята фирма.

Вярвам, че нашият екип носи добавена стойност и то в значителни размери. В края на 2011 г. числеността на персонала е 23 души, 2012 г. нараства на 37 души, а в края на 2013 г. вече е 76 човека. До момента през тази година сме назначили нови служители и станахме 99 човека към този момент. Начина, по който назначихме хората през тази година считаме за иновативен.

Сегмента от пазара на труда за ИТ сферата е най-труден в момента. По различни оценки на водещи мениджъри сега има свободни места за ИТ специалисти от 7000 до 20 000 броя. Предлагането е нищожно и крайно. Фирмите са принудени да „хънтват“ специалисти, дори „стари, свои“ служители, които са ги напуснали по-рано.

Образованието коренно се разминава с потребностите, както в количествен, така и в качествен аспект.

При тази „обкръжаваща неблагоприятна среда“ реализирахме проект, с който дадохме шанс на млади хора, със средно образование, трайно безработни да се обучат и да започнат работа като програмисти в най-

перспективната и най-добре платена сфера за работа – информационните технологии.

Повече от 90% от мениджърите смятат, че да имаш висше образование по ИТ, да си млад и да си безработен означава, че „нещо му има на човека“ при този глад за хора и по-добре да се стои далеч от него и да не се рискува с назначаване.

Нашият екип реши да експериментира и по-нов начин да обезпечи годишната бизнес задача за наемане на персонал за ключова за фирмата длъжност – програмисти. Беше осигурен бюджет, както от фирмата, така и по европейските програми. Проведохме стотици интервюта във всички бюра по труда в София и в БТ в Перник. Избрахме 35 човека, от тях след първите изпити за базови знания останаха 20, които обучихме и сертифицирахме чрез лицензирана фирма обучител. Проведохме огромна дейност за да постигнем желания резултат. В момента тези 20 бивши безработни се трудят, като програмисти на трудов договор с 900 лв. основна заплата, като половината от работното си време прекарват в командировка във Виена с пълна обезпеченост за 140 евра на ден.

Положихме значителен труд, екипа използва иновативен метод, който не се прилага в България (или поне ние не знаем за това), резултата е налице и ефективен за фирмата и ще се превърне в процес при подбора и наемането на хора във фирмата.

Ето защо, считам за висока чест номинацията на нашия HR екип за тази престижна награда, както и факта, че тази номинация е заслужена.

Естествено, възможно е да има по-иновативни проекти. Нашите поздравления и благопожелания.

При всички случаи, ние ще сме мотивирани да работим още по-творчески, за да са удовлетворени всички наши клиенти, служители, мениджъри и акционери.

- Стандартната процедура за наемане на програмисти е класиката с обяви, подбор и назначение. С ефективност, близка до нулата при значителни разходи. В резултат получаваме 2-3 подходящи кандидатури с 1-2 год. стаж и много високи искания за заплати, при ниска мотивация. При подбор чрез Бюрата по труда, процедурата също е стандартна. Изпраща се заявка за свободни длъжности, Там я включват в един списък, който поставят на някоя стена на Бюрото. Кандидатури – нулеви. Принудени от неволята, екипа на Дирекция ЧР, заедно с управителя, решихме коренно да променим начина на търсене на „нашите хора“. Решихме, че ще търсим силно мотивирани за работа млади хора, без никакъв опит и без специално образование, гладни за работа и учене. Оценихме, какви са минималните конкретни знания, които трябва да има всеки програмист, който ще работи по нашия бизнес-проект „Решения в областта на застраховането на база SAP, писани на езика ABAP“.

Невероятно, но оценката показва, че за два месеца упорито обучение по 8 часа на ден (вместо за 4 години) може да се обучи програмист. Някои казаха, че това е невъзможно, но ние решихме да рискуваме и успяхме.

Преценихме, че такива хора, които ни трябват, има в Бюрата по труда и ние трябва да си ги намерим. Разработихме проект, кандидатствахме и ни класираха по програмата „Ново работно място“ по ЕП „РЧР“. С това минимизирахме финансовите рискове при провал на проекта, като създадохме мотивиращи предпоставки пред бъдещите кандидати, чрез собствено съфинансиране. Двойно увеличихме потенциалното заплащане по проекта и възложихме обучение за много по-голяма сума от първоначално предвидената.

Проектът се реализира от екипа на дирекция ЧР със същественото участие на Управителя. Осъществихме огромна дейност съвместно с БТ. Ние бяхме активната страна при търсенето в базите данни на БТ. Карахме служителите на БТ да се обаждат на всеки, за който имат мнение, че е мотивиран и амбициозен. Единственото ограничение, което поставихме, е да притежават добри знания по английски език.

Проведохме стотици интервюта и разговори с млади безработни хора, на три етапа. Едно от интервютата със всеки от тях проведохме на английски език.

Всички промени осъществихме бързо и радикално, за два месеца през м. март и април. Освен подбора, верифицирахме обема на необходимите знания, наехме един етаж „опън спейс“ от 500 кв. м. в офис сграда близо до основния ни офис, сключихме договори за доставка на офис мебели и оборудване, като аранжирахме етажа като 3 зали за обучение и зона за релакс, закупахме лаптопи за всички обучаващи се.

Обучението проведохме през м. май и м. юни чрез лицензирана обучителна компания с чуждестранни лектори. Обученията бяха много интензивни, от 9 до 12 учебни часа на ден. Всички бяха много активни и ентузиазирани. Мотивацията за успех беше невероятна. Успяхме да им внушим, че сега имат уникален шанс да се измъкнат от „нищото“ и да влязат в сферата, където има много работа и при това най-добре платена, да са на върха.

Естествено, отпаднаха няколко човека, които не издържах на темпото и при регулярните изпити не показаха необходимите знания и се разделихме с тях.

В края на обучението положиха сертификационен изпит и сертификационно интервю. На това интервю присъстваха и ръководителите на дирекции на австрийската фирма БИАК, за която работим в областта на програмирането.

От 1 юли 2014г. назначихме на трудов договор 20 младежи и те започнаха работа в нашата дирекция „Проекти SAP“, като Програмисти SAP. След първия месец на натрупване на първоначален опит и дообучение новоаназначените служители ги командирахме във Виена да работят един месец на място заседно с австрийски, германски и чешки колеги.

Сега пътуванията до Австрия са седмични, като се редува работа в София с работа във Виена.

Положителният заряд, мотивацията и амбицията на тези младежи повлия силно положително на целия „стар“ персонал. Определено се подобриха взаимоотношенията между колегите, работата се подобри. Преди това считахме, че при нас „слънцето никога не залязва и смехът никога не затихва“, но се оказа, че можело и повече. Освен това вътрешната конкуренция засили производителността на служителите.

През последните два месеца се повиши утилизацията на персонала. Това е процентът заплатени работни часове от възложителя спрямо общо отчетените през месеца. От нормалните за бранша 60-70% сме стигнали 85-90% което е повече от добре.

София, 06.10.2014 г.