



Формуляр

Кандидатура за категория : HR ЕКИП НА ГОДИНАТА

Компания	Инфраджистикс България
Лице за контакт	Пламена Цветанова
Позиция	Специалист - технически подбор

- Моля, опишете мотивацията си да участвате в посочената от вас по-горе категория, както и защо смятате, че заслужавате да спечелите наградата в нея (*максимален обем до 1 страница*). Ако кандидатурата ви бъде включена сред финалистите за категорията, информацията от тази част от формуляра ще бъде публикувана на уебсайта на проекта.

Мотивацията ни да приемем номинацията и да включим кандидатурата си в категорията „HR екип на годината“ се дължи до голяма степен на желанието ни да покажем и утвърдим ефективността на HR екипа на „Инфраджистикс“ по отношение създаване и култивиране на една устойчива, спокойна и приятелска работна среда. За нас е ценно да споделим практиките, които считаме за успешни, чието прилагане повишава ефективността на екипа, служителите на компанията и функционирането на офиса в България като цяло и които могат да допринесат за обогатяване стратегиите на други HR екипи.

Екипът на Инфраджистикс проявява значителна проактивност по отношение на формулирането и изпълнението на цялостната бизнес и HR стратегия. HR екипът на „Инфраджистикс“ се състои от служители с широк обseg от функции, както в България, така и в



страни като Уругвай и САЩ, което допринася до голяма степен за обмяната на опит, идеи, полезни и креативни практики и стратегии, свързани с подбора, обучението, задържането на служителите, решаването на конфликти и т.н.

През изминалата година, екипите в България и САЩ обединиха усилията си с цел подбор (селекция, процес по интервюиране) на нов управител за офиса на „Инфраджистикс“ в България. Подобно на описания от Рикардо Семлер в „Маверик“ метод, се позволи на по-голям брой хора да изберат управител, който да отговаря максимално на техните изисквания, потребности, критерии и очаквания.

През последната година се обърна специално внимание на въвеждането на служителите в компанията, като за целта бяха създадени индивидуални и тримесечни въстъпителни програми за всички новопостъпили служители, които подпомогнаха плавния преход и по-бързата, спокойна и постепенна адаптация на служителя в компанията. Поощряването и насърчаването на създаване на различни клубове по интереси (нов футболен клуб през 2014-та) или включването във вече сформирани такива (Тенис клуб, Готварски клуб, Читателски клуб), в рамките на компанията, още по време на въстъпителните програми, до голяма степен спомага за по-лесното адаптиране на новите служители и сформирание на екипен дух, сплотяване и подобряване на комуникацията сред останалите членове на компанията.

По отношение на ефективната вътрешна комуникация, прилагането на процедурата „Employee Rounding“, имаща за цел проследяването на настроеността и нагласите сред служителите, позволява на всеки един служител на „Инфраджистикс“ анонимно и свободно да изрази своето мнение и да допринесе за промените в офиса и културата на компанията като цяло. Същевременно, това позволи да се даде тласък на една по-ефективна вътрешна комуникация както между екипите в България така и между екипите от различните офиси на компанията като цяло.

Внедрените системи за номиниране и награждаване на служителите на месечна, тримесечна и годишна база (IGGI Awards) позволяват да бъдат проследени, признати и оценени усилията на служителите, което допринася съществено за подобряване ефективността, индивидуалното и групово представяне на служителите, като същевременно позволява една справедлива и обективна оценка на кадрите. За информиране на служителите относно представянето им, съдейства и прилагането на т. нар. Каталитично обучение (Catalytic Coaching). Каталитичното обучение се съсредоточава върху целепологането и желанието за



развитие на служителя, който посредством подкрепата и супервизията на преките си ръководители да открие силните и слабите си страни и същевременно да разшири перспективите за собственото си развитие както в, така и извън компанията.

Същевременно, екипът демонстрира готовност за взаимопомощ и споделяне на знания както в рамките на екипа (матрична HR структура в България), така и в рамките на организацията – споделени ЧР ресурси между България – лектори на фирмени професионални конференции за развитие, добри практики за вътрешни комуникации, САЩ – политики, стандарти, лектори и др., Уругвай - обучители и др.) - в ИТ гилдията (лектори на организирани от Infragistics конференции за професионалисти в бранша, участие в проекти за ИТ компетенции и различни анкети и атестации към BASSCOM – Българска асоциация на софтуерните компании), активно участие в анкети към БАУХ (Анкета за идентифициране на иновативни практики), Jobtiger, OD & M и други.

- Моля, посочете конкретни факти, подкрепящи вашата кандидатура. Ако кандидатурата ви бъде включена сред финалистите за категорията, информацията от тази част от формуляра ще бъде публикувана на уебсайта на проекта.
 1. Въвеждане на индивидуална въстъпителна “Onboarding” програма за всички новопостъпили служители;
 2. Въвеждане на обща въстъпителна програма за всички новопостъпили служители на тримесечна база;
 3. Въвеждане на IGuide – служител, който да изпълнява ролята на „водач“ за новопостъпилия служител и който да го насочва и улеснява прехода му в различните екипи и компанията като цяло;
 4. Въвеждане на план 30-60-90 дни за всеки новопостъпил служител, който се създава от прекия ръководител на служителя и който определя задачите, обученията и развитието му през първите месеци в компанията;
 5. Въвеждане на анонимната процедура „Employee Rounding“, с цел проследяване настроеността на служителите, тяхното мнение и препоръки относно компанията;
 6. Поощряване и насърчаване на създаването на различни клубове по интереси – през 2014-та се създаде новият Футболен клуб на компанията и се проведе първият Софтуерен тенис турнир, организиран от „Инфраджитикс“;
 7. Въвеждане на специализирани курсове по английски език и User Experience – безплатно за всички желаещи членове на организацията, независимо от спецификите на тяхната позиция, технически умения и познания;
 8. Участие в анкети на БАУХ: „Анкета за идентифициране на иновативни практики“;



9. Участие в тестване и ре-тестване на четири електронни инструмента във връзка с проект "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони", който се осъществява от Българска Стопанска Камара със съдействието на БАСКОМ;
10. Участие в определяне на 5 ключови длъжности за сектора към БАСКОМ;
11. Участие в ежегодното проучване на софтуерния сектор сред компаниите членове – БАСКОМ Барометър;
12. Участие „ТЕСТВАНЕ И ВЕРИФИЦИРАНЕ НА СЕКТОРНИ МОДЕЛИ И КОК“ към БАСКОМ;
13. Приобщаване на служителите чрез организиране на вътрешен за компанията благотворителен търг и участие в благотворителни инициативи („събиране на капачки“);
14. Прилагане на система за номиниране и награждаване на изявилите се служители на месечна, тримесечна и годишна база – IGGI Awards;
15. Въвеждане и прилагане на система за оценка работата и уменията на служителите;
16. Въвеждане и прилагане на система за кариерно развитие на служителите;
17. Въвеждане и редовно прилагане на Каталитично обучение (Catalytic Coaching) на ежегодна база;
18. Участие като съорганизатор в една от най-големите двудневни конференции за тестване на софтуер – ISTA (Innovations in Software Test Automation) съвместно SAP, VM Ware, Musala, Experian – конференцията се провежда за 4-та година, до момента предварително регистрирани са над 700 участници.
19. Организация на поредица безплатни и платени събития, които имат за цел да разширят познанията както на служители на компанията, така и на външни специалисти и обучаващи се лица, както и да способстват за процесите по подбор в компанията:
 - JSnext – 23.11.2014 (до момента предварително регистрирани са над 1000 участници)
 - SQL Saturday #311 – 11.10.2014
 - UXify – 07.06.2014
 - Azure Bootcamp – 29.03.2014
20. Активно участие в различни анкети и проучвания относно удовлетвореността на служителите (Top ICT employer, BASSCOM, OD & M);
21. Проследяване на тенденции в заплащането на служителите посредством участие в проучвания и анкетни системи (OD & M);
22. Въвеждане на стажантски програми с цел поощряване на студенти, които желаят да продължат обучението си, успоредно с работата – 3 месечни летни стажове;