



Формуляр

Кандидатура за категория : ЧР екип на годината

Компания	Космо България Мобайл ЕАД
Лице за контакт	Вера Димова
Позиция	Мениджър отдел Център за развитие на организацията и хората

- 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 на нашия екип да участва в категория „HR екип на годината“ е свързана с нашите постижения в последните 14 месеца, насочени към трансформиране на организацията и културата, и в същото време запазване на високо ниво на ангажираност на служителите. На 1 август 2013 година Глобул стана част от Теленор Груп, компания базирана в Норвегия с операции в 13 държави в Европа и в Азия, с над 160 милиона абонати. Компанията непрекъснато разширява дейността си с цел да предложи на своите клиенти най-иновативните и функционални телекомуникационни решения.

В HR дирекцията на Глобул работят 24 високо квалифицирани, мотивирани, отдадени на предизвикателствата, амбициозни и ориентирани към резултата специалисти. За 14 месеца, подкрепяни от ръководството на компанията и от колеги от Теленор Груп ние успяхме да преведем организацията и хората от едно състояние в което бяхме през юли 2013 година до ново и различно според модела на Теленор Груп. Двете култури се различават съществено по основни характеристики и по отношение на мястото по скалата:

 Оперативен –стратегически подход



- ✦ Властова дистанция и ролята на мениджмънта
- ✦ Бюрокрация – иновативност
- ✦ Ясни инструкции – поемане на отговорност и проактивност
- ✦ Ориентираност към резултати

В процеса на промяна отправна точка бяха основните силни страни на културата и на хората в Глобул преди придобиването ни от Теленор Груп, превърнали нашата компания в успешна бизнес операция на българския телекомуникационен пазар.

Промяната се осъществява успешно и става възможна благодарение на целенасочените, фокусирани и непрекъснати усилия и страхотен професионализъм на екипа на дирекция Човешки ресурси. Сигурни сме, че в периода за който говорим това е най-голямата и съществена промяна, движена от екип Човешки ресурси в България. Този период от развитието на нашата компания беше много предизвикателен, изключително динамичен, с много и различни приоритети, изискващи случване на различни по характер проекти от малък брой хора. Беше много трудно, често се питахме – ще се справим ли, ще ни стигнат ли физическите сили. Вероятно сме компенсирали с целеустременост, желание и вяра в успеха, убеденост, че си струва, че правим нещо уникално и смислено, с което можем да се гордеем след време и което в този момент се явява тест за нашия професионализъм, за силата на екипното взаимодействие и подкрепа, и за вярата, че заедно МОЖЕМ и ЩЕ УСПЕЕМ.

- 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.

Какво постигнахме през този период на сериозна трансформация и промяна? Ето някои от основните конкретни факти в полза на нашата кандидатура:

Нов начин на работа - Внедрихме начина на работа в Теленор или Telenor Way. Telenor Way включва нова мисия, визия, ценности, стратегия, лидерски нагласи, Кодекс на поведение и система от правила, които ни помагат да вземаме правилни решения във времена на динамични промени със серия от разнообразни инициативи, подкрепени от цялостната комуникационна стратегия и обучителни инициативи.

Нова структура и организация на работа - Консултирахме и оказвахме подкрепа на мениджърите в цялостната реорганизация и промяна на структурата на всички ключови дирекции. Целта беше да засилим нашия фокус и внимание и да подобрим обслужването на вътрешния и външния клиент като се превърнем в компания все по-близо до нуждите на нашите клиенти. Участвахме активно и подкрепяхме създаването на нови функции в компанията като дирекция Стратегия, Център за Управление на проекти и програми, Управление на информация и CRM и други. За да отговорим на очакванията на нашите вътрешни клиенти изцяло променихме структурата на дирекция Човешки ресурси, въвеждайки модела на Бизнес партньорство, Център за развитие, Център за предоставяне на услуги за служителите, нова функция по Управление на международните кадри и тяхната мобилност.



Нов модел на лидерство и поведения - По методологията на Теленор, наречена „Impact“ обучихме вътрешни тренери, които в момента обучават всички мениджъри в компанията на основните принципи на лидерство в Теленор. Програмата е шест дневна и помага на мениджърите да осъзнаят какво означава да си лидер в Теленор. За пети пореден път организирахме вътрешната академия за обучения с фокус върху Telenor Way и модела за Управление на проекти в Теленор. С помощта на колегите от Групата проведохме серия от семинари, свързани с ключовите лидерски поведения.

Нови информационни системи - Прекратихме използването на SAP HRMS, прехвърлихме всички данни в нова система Workday – цялостната система за управление на човешките ресурси в Теленор Груп. Включихме България в единен портал, обща за Групата, наречен WoW и в момента всеки служител има уникалната възможност да общува с цялата мрежа от над 30 000 служители.

Нови офиси – Вградихме новия модел на работа в 8-етажната ни основна сграда превръщайки самостоятелните затворени офиси в модерни, отворени, динамични и цветни пространства, които стимулират свободното общуване и взаимодействие, творчество и иновативност.

Нова кариерна пътека – За да подкрепим организационните промени и да създадем нови възможности за развитие на хората в организацията създадохме изцяло нова кариерна пътека за професионалистите, която третира еднакво като ниво (job grade), възнаграждения и придобивки длъжностите от мениджърската, експертната и кариерната пътека на проектните мениджъри.

Нов модел за допълнителни придобивки – За да отговорим на промените и новите очаквания въведохме възможностите за работа от къщи и гъвкаво работно време, както и по-цялостно и пълно възползване от продуктите и услугите на компанията, подкрепящи работа, независимо от локацията и стимулиращи добър баланс на личния и професионалния живот.

Провеждане на културно проучване, за да се измерят характеристиките на културата в началото на периода при придобиването на компанията от Теленор и областите за развитие. Промените и развитието по отделните индикатори ще се видят в края на 2014 година, когато ще са готови резултатите от Проучване на ангажираността на служителите през тази година.

Нова система за оценка на представянето и развитието в компанията, наречена TDP – Telenor development and performance. Тази система има ключово значение за подкрепа на новите лидерски поведения и промяна на културата. Тя е обвързана с нова бонусна политика за годишно представяне в работата, така че лидерските поведения да имат своето отражение и тегло в общата оценка.

Цялостната културна и организационна трансформация се осъществява изцяло с вътрешни ресурси паралелно с регулярната ежедневна работа и оперативни процеси, свързани със стандартното функциониране на един ЧР отдел – подбор, обучение и развитие, организация на младежки програми – Стажантски и Стипендиантски програми, администриране, назначаване, оценка на новосъздадени длъжности според системата за Градиране на длъжности, Програми за здравословен и балансиран начин на живот, Участие и оказване на подкрепа по организация на различни външни събития и много други инициативи.