

От:

Виктория Чучумишева
„Екセス Софтуер“ АД
гр. София, България

До:

Комисия по HR Награди 2014 г.
Българска асоциация за управление на хора
гр. София, България

10 октомври 2014 г.

Относно: номинация в категория „HR изгряваща звезда на годината“

Уважаеми Дами и Господа,

чрез обаждане от Полина Господинова, Експерт програми и проекти на Българска асоциация за управление на хора, разбрах, че съм номинирана в категория „HR изгряваща звезда на годината“ 2014 в престижните награди на сдружението. Първоначалното чувство на приятна изненада от полученото анонимно признание за работата ми през последната година в „Екセス Софтуер“, беше бързо заместено от притеснението за отговорността да оправдая гласуваното ми доверие с достойни примери за изминатия път.

Въпросителните около избора на коркретна област за професионално развитие по време на студентските ми години в Софийски университет „Св. Климент Охридски“ и усвоената консултанска практика при моя първи трудов работодател Bulwork, предизвикаха желанието ми да видя подбора от вътрешно корпоративната му страна. Звездният ми момент настъпи през месец ноември 2013 г., когато се присъединих към екип „Човешки потенциал и организационна култура“ в „Екセス Софтуер“, поемайки развитието на процесите по привличане на таланти. Още от първия си ден в компанията разбрах, че не само ще имам възможност да прилагам наученото до момента, но и постоянно ще бъда предизвиквана да „надмина себе си“. Бързопроменящият се бизнес, преобладаващите служители от поколения Y и Z, изискват гъвкавост и иновативност на прилаганите в областта на човешките ресурси практики. Помощта на членовете от екипа и колеги от различни нива в компанията, ми позволиха успешно да изградя интегрирана концепция за привличане и задържане на таланти. Вярвам, че наученото и постигнатото трябва да се споделя с колеги. Надявам се, приложените примери да са интересни и всеки да успее да извлече ползи за своята практика.

При необходимост, ще се радвам на възможността за телефонен или личен разговор с представител на Вашата комисия, за да предоставя допълнителна информация. Ако настоящата номинация е предизвикала Вашия интерес, не се притеснявайте да се свържете с мен.

Благодаря Ви за отделеното време и внимание и с нетърпение очаквам скоро да се чуем.

С уважение,
Виктория Чучумишева

Приложени документи: автобиография и списък от доказателства за дейността

РЕДЕФИНИРАНЕ НА ПРОЦЕСА ПО ПРИВЛИЧАНЕ И ЗАДЪРЖАНЕ НА ТАЛАНТИ



Виктория Владимирова Чучумишева

Работя в областта на човешките ресурси от близо 3 години, фокусирайки се в една от най-динамичните в момента сфери на подбор - на специалисти информационни технологии. Поради спецификите на индустрията, често ми се налага да излизам отвъд добре познатите практики за развитие на работодателска марка, привличане и задържане на таланти. Успехът в тези начинания с радост споделям както вътре в компанията, така и извън нея. Вярвам, че новата ми страст - вътрешните комуникации, ми дават възможност да затворя цикъла от привличането през ангажирането до задържането на наетите хора.

ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ



Дата: ноември 2013 – до сега

Сектор: Онлайн забавление

Позиция: Специалист „Човешки потенциал и организационна култура – привличане на таланти“

Отговорности:



РАЗВИТИЕ НА ИНТЕГРИРАН ПРОЦЕС ПО ПОДБОР, СЪОБРАЗЕН СЪС СПЕЦИФИКИТЕ НА БИЗНЕС СРЕДАТА

- **Подбор, преведен на съответния професионален език** - обяви, пригодени към съответните позиции и екипи – за дизайнерите - нарисувани обяви, за програмистите - обяви под формата на код, на автобиография и предизвикателство, за специалистите връзки с клиенти - обяви под формата на скайп разговор, за стажант – обяви приказка, за мениджър разработка на игри и приложения – обяви във вид на девиз, за екипа на играта „Андромеда 5“ - обяви под формата на космическа мисия и други. Добавен ефект от подбора е изграждането на работодателска марка (разпознаваемост на бранда), изграждане у кандидата на усещане за професионално доверие и разбиране („разговор на общ език“);
- **Подбор чрез колективна интелигентност** - ефективен начин на кандидатстване с доказани в професионален рейтинг компетенции във вече създадени акаунти в специализирани сайтове и блогове за професионални дискусии, обмяна и оценка на проекти (github, stackoverflow, graphilla) и др., споделяне на портфолио и кодове. Компанията има полза от колективната интелигентност на професионалната общност, която оценява качено примерно портфолио, професионални отговори на запитвания и др. Кандидатът от създадения си профил лесно изпраща обичайно изискваната информация – автобиография, професионално портфолио, препоръки и др.;
- **Подбор със социална кауза** - предизвикателен и интересен процес по подбор, осигуряващ на кандидата възможност да научи нови неща по време на селекцията, чрез предоставяните по време на центъра за оценка при подбор, задачи по реални игри (дизайнери), задания за мини проекти (програмисти), ситуационни и езикови тестове (специалисти връзка с клиенти). Организиране на летни практики по конкретни проекти със студенти от различни университети. Осигуряване на практика на студенти от СофтУни (чийто спонсор и един от основателите е Христо Тенчев, Главен изпълнителен директор на „Екセス Софтуер“);
- **Подбор чрез фен-клубове (лоялни последователи)** - управление на взаимоотношенията с кандидати и изграждане на мрежа от таланти около компанията чрез предоставяне на конкретна обратна връзка след приключване на процеса по подбор и проследяване на развитието на кандидатите във времето. Настоящото осигурява банка от таланти като pipeline от потенциални служители. Подборът от post factum (след овакантяване) или ad hoc (за специално открита позиция) става a priori (преди да възникне потребността

от конкретен служител);

- **Роудшоу в компанията (интерактивна въвеждаща програма) след подбора** – представяне на всички отдели от съответни ръководители в лична среща с новите служители; част от дългосрочния проект „Кой кой е“, целящ да заздравя връзката между отделите, като разкрие работата на различните специалисти. В своя етап на въвеждане, чрез програма в стил отворени врати, служителят може да попита мениджмънта за всичко (интегриране на въвеждащата програма с комуникационната политика на компанията за пълна прозрачност). Мениджмънтът на организацията в същото време получава свеж поглед и обратна връзка от несвикнали с компанията странични необременени погледи. Програмата носи девиза „обратно в училище“, тъй като посещенията в отделните отдели се записват в персонални ученически книжки, като на 24 май се обявяват отличниците чрез специални информационни табла със снимки на първенците ☺;
- **Навигация в компанията след въвеждащата програма** - следене на процеса по приспособяване на новите членове - “Happy sheets” бланки, които новите служители и техните ръководители попълват в първите 2, 4 и 6 месеца. Измерва се удовлетворението им от работата, задачите, възможностите за развитие в компанията, екипа и мениджмънта. Съпоставянето на двата типа обратна връзка служител – ръководител, ни дава информация за организационната култура, оперативната среда, синхронизирането на индивидуалното и организационно развитие, напасването на лидерския и управленски стил. Измерва се не само адаптацията на служителя и усвояването на определени знания и компетенции по повод естеството на дейността, но и уменията на ръководителите за управление на хора. Специалист „Човешки потенциал и организационна култура – привличане на таланти“ има ръководна функция в управлението на процеса по адаптация.



РАЗВИТИЕ НА МАТРИЧНА СТРУКТУРА ОТ СПЕЦИАЛИСТИ ПО ПОДБОР ЧРЕЗ ИЗГРАЖДАНЕ НА МРЕЖА ОТ ВЪТРЕШНИ ИНТЕРВЮИРАЩИ И „ЛОВЦИ НА ГЛАВИ“ (HEADHUNTERS)– интегриране на тясно професионалните умения по подбор с умения за развитие и управление на екип. Развитие от управление на процеси към матрично управление на хора.

- **ИНТЕРВЮИРАЩИ** - провеждане на интерактивно обучение „Умения за интервюиране“ чрез преживяване на грешката. Обучението се състои от три части – допускане на грешка и анализ, дискусия в група на методиките и спецификите за водене на интервю, follow-up чрез преживяване. Насочено е към мениджъри и специалисти, отговарящи за наемането на нови таланти – обучен е 1/4 от персонала на компанията;
- **ЛОВЦИ НА ГЛАВИ** - основаване и развитие на групата “Headhunters’ Gang”, насочена към внимателно селектирани ключови служители, обучавани да изграждат и поддържат професионални мрежи от контакти с цел споделяне на знания и подпомагане на процеса по идентифициране и привличане на таланти за вакантни позиции в компанията.. Обучени са 1/5 от вътрешните лоялни клиенти на компанията, като част от програмата им за индивидуално развитие и програмата за развитие и задържане на лоялни служители.



РАЗВИТИЕ НА РАБОТОДАТЕЛСКАТА МАРКА В СИНХРОН С ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ ЦЕЛИ

- **Комуникация (вътрешна и външна)** - Поддържане на **кариерната страница на корпоративния сайт**, както и **фирмените профили в социалните мрежи** – отразяване на организационната култура и фирмените постижения. Политика на информационна прозрачност чрез поддържане на **вътрешен информационен бюлетин** (за оповестяване на организационни промени – информация при постъпване на нов служител, промяна на позициите при настоящите и др.), **тримесечно корпоративно списание InXS** (предоставяне в интерактивна форма на информация от отделите за постигнати резултати и събития), организиране на **годишна конференция** на компанията, **състезание за чист офис и годишни награди на служителите**. Дизайн, провеждане и анализ на **проучвания** – по повод на нагласите на служителите за различни предстоящи проекти;
- **Корпоративна социална отговорност** - работа със **студентски организации** – подпомагане на дейността на АИЕСЕК чрез участие в техни вътрешни обучения и организирани от тях събития („Мисията възможна: HR продължението“, 20 март 2014 г.). Развитие на XS Charity

Auctions - **геймифицирана общност за благотворителни кампании** (обявени като търгове, лотарии и др. кампании за подпомагане на Дом за медицински и специални грижи за деца „Св. Иван Рилски“ и съвместна акция с Holiday Heroes за подпомагане на социално слаби семейства). Целта е корпоративната социална отговорност да бъде развита в култура на индивидуална отговорност сред служителите чрез съвместно финансиране на кампаниите. Координиране на инициативи за **опазване на околната среда и здравословен начин на живот** (идване на работа с колело, залесяване на Витоша и др.). XS Happy Cloud – основаване и управление на facebook група, превърнала се в платформа за **организация на вътрешни събития** (XS-ers on Sale, XS World Cup Gambling) и за споделяне на забавни факти и информация от служителите;

- **Виртуален бизнес ангел** - работа със стартиращи компании – участие с казус в проекта на www.jobio.me: “Младите могат”, участие като тестер в maj.io;
- **Виртуална борса за квалификация** – структуриране на процеса по освобождаване на служители (lay-off/ exit policy). Дефиниране на три етапа: 1. съобщаване от прекия ръководител и специалист „Човешки ресурси“ за решението на компанията и фактологическа обосновка по повод на представянето, бизнес целите и др., 2. разговор със специалист „Човешки ресурси“ в неформална обстановка за местата за подобрение на работата за конкретната позиция, отдел, организацията като фирмена култура като цяло, 3. подпомагане процеса по търсене на работа: подготовка на документи за кандидатстване на други места, обучение за поведение по време на интервю, практически занимания. Настоящият процес е част от политиката на компанията за запазване на приятелския и семеен дух, изграден в организацията.



РАЗВИТИЕ НА ИНТЕГРАЦИЯ МЕЖДУ БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЕТО ЗА ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА ПОДГОТОВКАТА НА ТАЛАНТИ С НУЖДИТЕ НА КОМПАНИЯТА

- *Разширена стажантска програма/ летни практики*: 1/3 от всички служители;
- *Работа с учебни центрове, университети и кариерни центрове*: ИТ лаборатория с Нов български университет, Главния изпълнителен директор на „Екセス Софтуер“ - Христо Тенчев е съосновател на „Софтуерен университет“, сътрудничество със „СофтАкад“, „СофтБридж“ и др. Благодарение на кариерните центрове, в компанията бяха организирани летни практики на студенти от Технически университет - София, Софийски университет, НБУ, Русенски университет „Ангел Кънчев“, Академия „Телерик“, СофтУни и др.

BULWORK

Дата: **декември 2011 – ноември 2013**

Сектор: Човешки ресурси

Позиция: **Консултант „Човешки ресурси“**

Отговорности:



УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСА ПО ПОДБОР

- Маркетингова дейност: създаване и разпространение на обяви, участие в кариерни изложения;
- Продажби и връзки с клиенти: провеждане на интервюта, поддържане на контакт с кандидати и компании-клиенти;
- Консултиране: професионално консултиране по въпроси, свързани с процесите по подбор и пазара на труда.

АВТОРСТВО



- „Особености на българския ИТ риболов“, в. "Капитал", 26 септември 2014 г.
- „Защо да търсим работа през лятото“, бюлетин на BulWork, 2 август 2013 г.
- „За да направи CV-то Ви впечатление“, бюлетин на BulWork, 22 април 2013 г.

ОБРАЗОВАНИЕ

Квалификации:



ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА

- **Магистър по „Бизнес администрация – развитие на Човешките ресурси“** (2012 г. – до сега) – фокус върху подпомагане от страна на специалистите по „Човешки ресурси“, за постигане целите на бизнеса.
- **Бакалавър по „Икономика“** (2008 г. – 2012 г.) – познания и разбиране на логиката и движещата сила на бизнес процесите в дадена среда като цяло.

Организация: Софийски университет „Св. Климент Охридски“, гр. София.

ХОБИ



БАЛАНС РАБОТА – ЛИЧЕН ЖИВОТ (баланс психическо и физическо здраве)

- Танци – четиригодишна страст към салсата (участия в международни танцови фестивали, запознаване с различни култури, създаване на мрежа от контакти);
- Пътувания – запознаване с различни култури и природен начин на живот (палатка в планината, рафтинг и др.).

ЧЛЕНСТВО



- **АИЕСЕК** - запознаване с различни култури и организационни практики;
- **БАУХ** – възможност за професионално споделяне и учене от доказани практики в областта на човешките ресурси и специалисти в областта на управлението на хора;
- **FEBA Alumni Club** – поддържане на мрежа от професионални контакти за споделяне и взаимопомощ.

ПРЕПОРЪКИ (360 °)



- **ръководител** – Светлана Вълева, Директор „Човешки потенциал и организационна култура“, „Екセス Софтуер“;
- **колега** – Йордан Данчев, „Дизайнер на игри“;
- **подчинен (извън организацията)** – Иван Димитров, Стажант.