

Кандидатура за категория: HR Мениджър на годината

Име и Фамилия Пенка Джиджова
Компания OrderDynamics (еКомера ЕООД)
Позиция HR Manager

Вдъхновение и страст

В моите представи заглавието на категорията е в единствено число, защото е обединител. Обединяваща е и ролята на Мениджъра Човешки ресурси в OrderDynamics (previously eCommera). Когато успееш да обединиш ценностите на самите служители в общи ценности на компанията, когато удовлетвореността на клиентите и мотивацията на служителите заедно вървят нагоре, задачите на Мениджъра Човешки ресурси стават по-лесно постижими и все по-предизвикателни.

Управление на промяната

еКомера е сред най-динамично развиващите се компании в своя сегмент. Създадохме специална програма, която да изнесе промяната от дискомфортната зона на колегите и да я превърне в интересно предизвикателство. Фокусираме се върху:

- Интегриран проект за развитие на лидерски умения, организационни ценности и промяна на бранда на компанията

Ценности

Специална инициатива въвляче всички служители в актуализирането на водещите 3 ценности на компанията. Стартирахме допълнителен проект към нея за приобщаване и на нашите клиенти и партньори към ценностите ни, както и популяризирането им сред новозапочващи колеги. Освен обединяващ елемент, те са и реална стабилна опора по-специално в периоди на преход и сериозна промяна. Споделените ценности с нашите клиенти оказват положително влияние и върху конкретните бизнес резултати.

Разработихме комуникационен план за синхронизиране на промяната на бранда с идентифицираните от всички служители ценности на организацията.

Ново търговско име и хората в компанията

еКомера ЕООД оперира под търговското име OrderDynamics от август 2014 г. Целенасочен проект във връзка с ребрандирането на компанията помага на приобщаването на служителите към новото име и постигане на идентично ниво на ангажираност спрямо марката, която те са изградили (валидно с особена сила за офиса в София). Различни сесии и събития, специална платформа за комуникация, креативна среда за генериране на идеи от самите служители са само част от елементите на проекта.

Лидерство

На база анализ на необходимостта и посоките за развитие програмата за усъвършенстване на лидерските умения в организацията беше осъзнат акцент при управление на промяната. По инициатива на офиса в София стартира програма за лидерство от различни нива. Съдържанието на програмата е фокусирано върху промяната в бранда и идентифицираните ценности на компанията. Като допълнителен елемент надградихме план за развитие на лидерските умения сред по-широк кръг служители, извън участниците в програмата.

- Развитие

„Внедряване“, размяна или да станеш част и от другия екип – различни наименования използваме за друг наш проект, който подпомага както ценностите, така и развитието.

За няколкомесечен период от време, колегите ми от различни екипи имат възможност да се преместят да работят в офиса на наш клиент (клиентите ни са основно в Европа и Северна Америка). От друга страна представители на нашите клиенти са добре дошли да работят известно време в нашия офис. Към настоящия момент този проект затвърждава отлични резултати в посока възможности за кариерно развитие и развитие на бизнес взаимоотношения.

Ясни възможности за кариерно развитие – първата част на този проект бе реализиран през изминалата година и той обхващаше само офиса в София. През 2014 г. надграждаме, създавайки единни и ясни възможности за кариерно развитие независимо от офис локацията. Кариерното развитие в eCommega е реалност, както във вертикалната структура на компанията, така и хоризонтално. Докато преди няколко години техническите експерти в офиса са представлявали 100% от екипа, понастоящем все по-голяма част от колегите ни се ползват с доверието на клиентите на компанията в позициите им на Мениджъри проекти, Софтуерни архитекти. През тази година изместваме **ключови бизнес роли** в софийския офис.

Ние вярваме и работим в посока специалистите ни с потенциал и желание за развитие да са на следващо ниво в такива кратки срокове, които на пръв поглед биха могли да изглеждат нереалистични за други бизнес сектори.

Всяка година наблюдаваме увеличаване с над 13% на служителите, които смятат, че представянето им се оценява редовно.

С 5% са се увеличили служителите, които вярват, че прекият им ръководител насърчава и подкрепя тяхното развитие.

За втора поредна година отбелязваме положителен ръст от 7% по отношение увереността на колегите ми, че преките им ръководители им помагат да развият пълния си потенциал.

- Обучението като част от ключа, подкрепящ бързия ни растеж

Създаваме възможност за всички специалисти, както да се обучават, така и те самите да са **треньори**. Тези опции са реализират не само в рамките на българския офис, но и в другите 7 офиса на компанията, както и при клиентите ни. Колеги от офиса в София са основни създатели на Induction Bootcamp програмата за новозапочващите софтуерни инженери в офиса ни в Пуне, Индия.

Пилотно стартирахме **Knowledge and Learning Academy** за един от екипите.

Предварителните ни резултати за първото тримесечие показват, че в софийския офис сме надхвърлили средния брой **заделени за обучения часове на служител**./във Великобритания средната стойност заделени за обучение часове е 25 часа според годишния доклад на CIPD Survey - април 2013/

За втора поредна година се наблюдава повишаване на удовлетвореността от възможностите за допълнителни обучения с над 10%.

Компанията ми улеснява достъпа до знания и насърчава придобиването на нови умения, което се потвърждава от трайната позитивна тенденция при проучване на ангажираността:

81 % през 2014 г. спрямо 68 % през 2012 г.

През 2014 г. отново отбелязахме над 7% покачване при осигуряването на обучение, което да помогне на служителите да опитат и други възможности за работа в компанията.

Отговорност към обществото и нови измерения

Радващи се на стабилна подкрепа и от лидерите в компанията, социално-отговорните инициативи са масово одобрявани от всички служители и са залегнали като част от ценностите ни.

През последната една година се гордеем, че

- успяхме да ангажираме и други компании, с които се конкурираме в бизнеса, но се обединихме в общи каузи;
- за първи път предприемаме конкретни действия в посока Опазване на околната среда и задължително рециклираме в офиса, вкарахме „Капачки в действие“ и създаваме „зелен“ комитет от служители, който изработва цялостна „зелена“ стратегия.
- за първи път „Дарихме кръв, за да спасим живот“
- създадохме трайно приятелство и подкрепяме Дома за деца в Бузовград, дневния център за деца с увреждания Св. Врач в София

Благодарни сме, че имаме възможност да:

- подкрепяме едно от децата в „Семейна къща“ дългосрочно;
- осигурим повече стипендии „Готови за успех“ спрямо миналата година.

Подкрепата ни за стипендиите прерастна в по-цялостна идея за осигуряване на стаж и подкрепа в бъдещето развитие на стипендианти от тази програма.

Отваряш очи и срещаш много идеи. Те не са само след входа на офиса, а навсякъде. Нови и оригинални хрумвания се появяват, докато се разхождате в парка, докато оглеждате нов мотор или докато пиете кафе с някой брокер. Удоволствие и изключително задължаващо е да работя с колеги, които ежедневно измислят и създават нови неща, уникални неща.

Именно моите колеги и тяхната страст са вдъхновението за всички инициативи и проекти, които сме реализирали и за онези, които ще създадем.