



# HR AWARDS 2013

## Категория „HR изгряваща звезда на годината“

**Финалист:** *Ива Иванова, Мениджър Човешки ресурси, вътрешна комуникация и мотивация, Зеебургер Информатик*

Завърших магистърската си степен в Софийския университет със специалност Стратегическо управление на човешките ресурси. Веднага след дипломирането ми /края на 2009-та/ започнах работа в Зеебургер Информатик по заместване на HR мениджъра за две години. Това беше период, в който трябваше да докажа на мениджърския екип, че въпреки липсата ми на практически опит, мога да се справя успешно с всички текущи HR задачи. Предизвикателство се оказа и опознаването на бранша, както и спецификата на работата на ИТ специалистите. Личната цел, която си поставих още в самото начало, бе да опозная всички служители /по това време 60 на брой/, за да мога ефективно да работя с и за тях. Честият диалог с колегите, както вътрешните и външни анкетни проучвания, ми помогнаха да разбера какви са очакванията и потребностите на нашите служители и кои са проблемите, върху, които трябва да се работи. След завръщането на HR мениджъра от майчинство получих висока оценка за работата си, последва и така желания от мен постоянен трудов договор. Няколко месеца по-късно получих и [приз за Млад мениджър човешки ресурси за 2011](#) година от списание „Човешки ресурси“. Приз, спечелен благодарение на публикациите ми в списанието и на гласовете на читателите на специализираното издание. Първото ми професионално признание и първата лична награда, с която силно се гордея.

Работя с млади екипи от специалисти, които ме провокират постоянно, затова креативността е водеща в моята работа. За четиригодишния му трудов стаж успях да изградя доверие сред всички колеги, собствен начин на работа с иновативен подход и идеи, които реализирам постоянно. Зеебургер Информатик е социално отговорна компания, ориентирана към

служителите си. Ценим високо и търсим мнението на колегите, а самите те знаят, че по всяко време могат да се обърнат към HR отдела с предложение за подобряване на работната среда или процес. Работата на софтуерните специалисти е свързана със застояване на едно място, вгълбяване в разрешаването на даден проблем. Ето защо с организирането на различни екипни занимания в офиса целя разнообразяване на работния процес, полесното интегриране на новите колеги, повишаване на мотивацията и създаване на по-благоприятна работна среда. Крайният резултат е: повишаване на продуктивността и нивата на ангажираност на нашите служители, подобряване на комуникацията в екипите. Латералните загадки, например, използвам за провокиране на нестандартното мислене и за разчупване стереотипа на работа /повече подробности за ползата от тях съм описала в статията ми [„Латералните загадки-нестандартен метод за провокиране на нестандартното мислене”](#), публикувана в сайта на Nova Vizia/. Разнообразните занимания в офиса като: тематични работилници за Хелюин, Коледа и Великден, партита в офиса, тиймбилдингът, различните благотворителни и зелени инициативи обединяват и сплотяват работещите в Зеебургер Информатик.

Вярвам, че от голямо значение е нашите служители да идват с желание на работа, да са всеотдайни към това, което правят и разбира се да се забавляват. Заложените критерии за успех са свързани с участието на всеки член на екипа, положителна обратна връзка по време на дискусиите след игрите, желанието за включване отново и разбирането на потребността от следващи подобни инициативи. В края на миналата година приключи така наречения „Colleague Brake” – седмични 30 минутни срещи на колеги от различни отдели, избрани на произволен принцип с опознавателна цел и развлекателен характер. В началото на тази година стартирахме използването на онлайн платформа DEED за ефективно ангажиране на служители, в чието изграждане на каталога с предизвикателства участвах активно. Цитат от препоръката ми от Светла Маркова, основател и мениджър клиенти DEED: “Още в първия ни разговор Ива ме впечатли с невероятната си креативност и разбиране на проблемите при мотивиране и ангажиране на служителите си. Тъй като самата тя е изпробвала много идеи за ангажиране на собствения си екип и е постигнала доста голям успех, започнахме работа с нея по изготвянето на първоначален набор от идеи за каталога. Получихме в много кратък срок изключително интересни предложения, които изпратихме за мнение до международни специалисти

Човешки ресурси в компании-клиенти. По-голяма част от идеите бяха посрещнати с голямо одобрение...” Щастлива съм, че добрите практики, които споделих, не само се използват в момента, но и тепърва ще се използват от HR специалисти, както в България, така и в чужбина.

Убедена съм, че персоналното отношение и открития диалог са ключ към успешното управление на хората. Познавам отлично всеки наш служител, не пропускам личните поводи за радост и успехи на колегите, а това се цени високо от тях. Признанията, които получих от колегите си за 2013-та година бяха номинациите ми за: „Най-усмихнат колега” и „Най-отзивчив колега”. Положителната оценка за работата ми по време на атестацията от всички нива в йерархията на компанията, е силен мотиватор за мен и стимул да продължавам да върша работата си с ентузиазъм и всеотдайност и да си поставям все по-високи цели занапред.

Прилагам всички знания, които имам в практически решения с високи и трайни резултати. Акцентът на моята работа е върху вътрешната комуникация и мотивация. Подробна информация за различните мотивационни практики, които прилагам, съм споделила в интервю в кариерната зона на [Computerworld.bg](http://Computerworld.bg) и [HR Café Bulgaria](http://HR Cafe Bulgaria) - [HR на месеца](#). Познавам, следвам и предавам мисията, визията и целите на компанията, внедрявам ефективни HR практики с цел развитието на хората в компанията и поддържането на благоприятен организационен климат. Добрият HR професионалист трябва непрестанно да учи, ето защо винаги, когато мога, се включвам в курсове, семинари, форуми и workshop-и, за да бъда наясно с актуалните тенденции в бранша. Определено смятам, че поддържането на контакти с други HR специалисти и обмена на опит с тях носи безспорни ползи. Ето защо членувам в БАУХ, активно участвам в срещите на [HR Bulgaria](http://HR Bulgaria), Клуб Вътрешен комуникатор на [Apeiron Communications](http://Apeiron Communications) и други.

Отличните резултати на компанията по показателите удовлетвореност и ангажираност на служителите (първо място в конкурса [„ТОП ИКТ работодател”](#) в категория „Развой на софтуер” през 2012 г. и второ място - през 2013 г.) са резултат от усилената работа на мен и моята колега Милена Попова. Целта на проучването е да определи удовлетвореността на служителите, тяхната ангажираност, мотивация и степента, в която стратегиите, политиките и процедурите по управление на човешките ресурси са интегрирани в организацията и подпомагат постигането на

вътрешно фирмените цели. Получените количествени данни сочат много високи стойности по горепосочените показатели сравнени с резултатите на останалите софтуерни компании участници в проучването. Минималното текучество също е добър знак за добре свършената работа, за това колко удовлетворени са колегите от работата си в Зеебургер и как сме изградили добро и предпочитано място за работа.

Динамичната среда на ИТ бизнеса и недостигът на специалисти наложи създаването на [„SEEBURGER Academy”](#) в средата на миналата година. Целта на тази академия бе да дадем възможност на студенти, без практически опит до момента, за шест месеца да попаднат в различни отдели на компанията, да се докоснат до реална работна среда и да работят по текущи проекти под наставничеството на ментори. Успешно се справиха 9 от 10-те студенти, които в момента работят в компанията самостоятелно като Junior програмисти. Това беше много успешно ново начало за привличане на млади таланти, както и много добро сътрудничество с кариерните центрове на Софийския и Техническия университет.

За ИТ специалистите е от голямо значение е с какви технологии ще работят, каква добавена стойност и ноу-хау ще им донесе работата. В компанията се работи при много добре организирани работни процеси, което за служителите означава нормално натоварване и в частност добър баланс работа – личен живот. Колегите получават свобода и самостоятелност в работата си, а това допълнително ги мотивира и удовлетворява.

Гордея се, че работя в Зеебургер Информатик [/Какво е да работиш в Зеебургер Информатик, jobs.bg/](#) и че резултатите от моя труд са видими както за мен, така и от всеки външен наблюдател попаднал дори за кратко в офиса ни. Удовлетворението ми е още по-голямо, защото колегите разбират и оценяват работата ми, виждат смисъл във всичко, което правя за тях и получавам пълната подкрепа на всички мениджъри в българското представителство. Трудно е чрез няколко страници да предам усещането за това, което се случва вътре в компанията и за прекрасното чувство да работиш за млади, амбициозни и талантиливи колеги.