



# HR AWARDS 2013

## Категория „Най-добър HR екип“

**Финалист: Ай Би Ем България**

Изминалата година беше изключително динамична и свързана с множество организационни промени, допълнителни проекти, промяна на доставчици на ключови за ЧР процеси и огромна по обем дейност по подбор на персонал и администрация.

Екипът Човешки ресурси на IBM Bulgaria съумя да отговори на всички предизвикателства навреме и покривайки високия стандарт за качество, чрез общите усилия на целия екип, състоящ се от специалисти по подбор на персонал, специалисти по процеси свързани с администриране на заплати, програми за възнаграждения и придобивки, обучение.

Отделът, отговарящ за подбора в компанията, покрива всички звена и юридически лица в страната и съумя да посрещне изключително агресивни цели на наемане на нови служители, увеличавайки броя на наети хора в страната с почти 100%.

По отношение на конкретна статистика този екип спомогна за установяване на две напълно нови за портфолиото на компанията в България дейности, и оттам професии в местните структури, като измерение за това е назначаването на повече от 100 финансови анализатори и близо 70 експерти по технологично поддържане.

За да отговарят на нуждите и растежа на компанията, в рамките на 2013-та специалистите по подбор са провели 1075 интервюта на външни кандидати и над 120 срещи с вътрешни кандидати за повишение/смяна на позицията.

Служителите, отговарящи за възнаграждения и придобивки, успяха да въведат нови програми за допълнително и по-гъвкаво компенсирание на работа в късни и нощни смени, да предоставят вариант за застраховане при случай на смърт и трайна нетрудоспособност, да предложат медицински план, който се оценява като посрещашт нуждите на изключително разнообразна комбинация от служители, вкл. 20% чужди граждани, в

условия на бюджетни предизвикателства да работят с колегите по подбор, за да формират пакет на възнаграждения и придобивки, който е привлекателен и конкурентен.

Специалистите по заплати и администрация проведеха трансформационен проект по изнасяне на част от процеса към външен доставчик, процедура по избор и обучение на този доставчик спрямо вътрешно фирмените и регулационни изисквания (местно законодателство, Sarbannes Oxley), като в същото време това не наруши процеса на работа със служителите, мениджъри и външни партньори и оптимизира процесите в много направления.

Специалистите по обучение формираха пълен годишен план за обучение, съобразен с индивидуалните нужди на съответните екипи, който гарантира поне 40 часа обучение за годината за обучение на всеки отделен служител (функционално, по отношение на меки умения, посещения на професионални форуми и срещи за обмяна на опит, наставничество и коучинг), като в допълнение на това осигури модули за развитие на лидерски умения за идентифициране на нови/следващо ниво лидери на 30 ръководители и над 150 служители.

Целият екип допринесе за организация на събития, подпомагащи климата в организацията и интегрирането на работа и личен живот, като вътрешен Ден на детето (с участие на деца на служителите на компанията), семинар за Успешно родителство, обучение за работа в среда и с колеги с разнообразни културни характеристики.

В рамките на последното тримесечие екипът започна и участието си в мащабен проект по споделяне на част от бизнеса на Ай Би Ем към външна компания, който ще продължи до средата на 2014-та и ще включва прехвърляне на значителен брой служители към ново дружество – отделът, успоредно с ежедневните задачи, работи по дефиниране на служители и критерии за трансфер, правна рамка, условия на прехвърляне, комуникационен план, обучение на мениджъри, работа с индивидуални служители, прехвърляне на услуги в областта на човешките ресурси.

Всички тези проекти и степента на тяхното изпълнение получиха и продължават да получават много добра обратна връзка по отношение на скорост на изпълнение, качество, гъвкавост, посветеност на клиентския успех.

Начините на работа и успешните проекти се споделят на университетски сесии и събития (над 30 отделни срещи, семинари, и кариерни форуми в страната и чужбина), проекти като „Мениджър за един ден”, презентации пред HR комитета на организации като AmCham, училища на БАУХ, алумни организации и т.н.

Не на последно място, фокусът върху ученето и споделянето на знания вътре в екипа съпътсваше останалите инициативи – всеки член на екипа отдели поне 40 часа за обучение през 2013, като също така изготви подробен план за обучение на нови членове на екипа, в осъществяването на който участват повечето от по-опитните колеги.

Оценката за работа на екипа през 2013 година се отрази от една страна във формалното годишно оценяване на членовете на екипа (20% с оценка Най-допринасящ за успеха – получаващи не повече от 10% от служителите на компанията в световен мащаб и 30% с оценка Представящ се отвъд изискваното от позицията), а от друга в официалната обратна връзка и признание на мениджъри от високо ниво в корпорацията (приложени в изпратената кандидатура) и решенията за поставянето на България като стратегическа локация за корпорацията, в конкуренция с други държави по света.