



# HR AWARDS 2013

## Категория „Най-добра HR стратегия на МСП“

**Финалист: *Инфраджистикс България***

### **1. Подбор с фокус върху ценностите**

Процесът по подбор и наемане на хора в Infragistics е със силен фокус върху ценностите на екипа, което ни позволява да идентифицираме хора, които освен че разполагат със солидни технически познания и потенциал за развитие, споделят общо отношение към работата и междуличностните отношения. Тази практика поддържа философията ни за промотиране отвътре и гарантира устойчиво организационно представяне.

- *Степената на задържането на хората в компанията се увеличава от 75% през 2012 г. до над 85% през 2013 г.*

- *Запълването на отворени позиции в организацията се е ускорило от над 75 дни през 2011-2012 г. до 42 дни през 2013 г.*

### **2. Коучинг, а не оценка на представянето**

Представянето и развитието на хората в Infragistics се случва чрез системата Catalytic Coaching, която освен обсъждане на представянето през минал период, предоставя среда за обсъждане на бъдещето и включва професионалните и личните интереси и амбиции на всеки човек и това как организацията ги подкрепя.

В допълнение, компанията разчита както на външни, така и на вътрешни тренъори и обучители, които да съдействат за запознаването на служителите с успешни организационни практики, включващи теми като „Лидерство“, „Културни различия“, „Вътрешна комуникация“.

Допълнителни системи за оценка, поощряване и обучаване на служителите:

- *Прилагане на система за номиниране и награждаване на изявилите се служители на месечна, тримесечна и годишна база – IGGI Awards.*
- *Поощряване на служителите, които повишават квалификацията си чрез обучения и сертифициране;*
- *Въвеждане на стажантски програми с цел поощряване на студенти, които желаят да продължат обучението си, успоредно с работата;*
- *Въвеждане и прилагане на допълнително Team Handbook обучение.*

### **3. Насърчаване на развитието на индивидуалните интереси и осигуряване на среда за споделянето им**

Личните интереси на хората в Infragistics се подкрепят чрез развитието на клубове. Те имат за цел да изградят общности, които разширяват хоризонтите на хората, подобряват комуникацията между екипите и имат като резултат по-високата ангажираност на служителите.

- *Читателски Клуб*, в който хората се срещат седмично, избират фасилитатор и обсъждат части от избрана от тях книга. При прочитането на всяка книга, клубът се среща със CEO-то на Infragistics, Inc. и задава въпроси по темите от книгата.
- *UX Клуб*, който споделя интересни практики, статии, видеа в областта на дизайн на потребителското изживяване – един от стратегическите фокуси на компанията глобално.
- *Готварски Клуб* с няколко отбора, всеки от които готви за останалите отбори всеки понеделник, а в края на всеки „сезон“ всички отбори приготвят обяд за всички служители.

### **4. Кариерни пътеки с възможност за тестване**

Въвеждането и прилагането на система за кариерно развитие на служителите позволява на всеки човек в Infragistics да избере своя кариерна пътека и нейната дългосрочна посока – техническа или мениджмънт. Функциониращата от 2012 година Exchange Program дава възможност на всеки

служител да работи в друг екип или отдел в компанията 4 седмици в годината и да разбере дали това е работата, която желае да върши и занапред.

## **5. Иновации от всеки**

Два пъти в годината Infragistics организира т.нар. Blue Sky Days - форум, в който всеки предлага идеи за иновации – продуктови или процесни, и в който хората имат възможността и времето да се присъединят към харесана от тях идея и да я реализират. Идеите са от чисто технически за иновативни интерфейси за компютърни системи, през подобряване на процеса по подбор на хора, до създаването на електронно табло за онагледяване на резултатите от игрите на дартс.

## **6. Приобщаващо лидерство**

В Infragistics имаме внедрен и постоянно развиващ се механизъм за вземане на решения, който приобщава мнението и интересите на хора от различни екипи и нива в организационната йерархия.

В организацията съществуват няколко форума за вземане на решения:

- *Оперативен екип*, който се среща седмично, състои се от 6 души, взема решения по текущи въпроси и се отчита месечно на целия екип на компанията
- *Лидерски екип*, състоящ се от всички ръководители на екипи, в който се дискутират стратегически въпроси като процеси по подбор, развитие на хората, дейности по развитие и комуникиране на ценностите на екипа, общите насоки, по които работи Оперативния екип
- *Всички хора в Infragistics*:
  - Ежемесечни срещи, на които се получава информация за прогреса по работата на Оперативния екип и Лидерския екип
  - Тримесечни срещи с глобалния мениджмънт екип на Infragistics, Inc, на които на живо се получават отговори на актуални въпроси
  - Проучвания на мнението на служителите по теми като допълнително здравно осигуряване, комуникация с екипите в другите офиси по света, локациите на фирмените тийм-билдинги.
  - Публикуване на информационен бюлетин, който да описва случилото се през месеца в компанията (новопостъпили служители, събития) и посредством

който се поддържа информираността на всички служители за вътрешните процеси в компанията.

- Проучване ангажираността на служителите
- *90% от хората получават справедлива обратна връзка от прекия си ръководител;*
- *87% от служителите смятат, че Infragistics им дава добра възможност да планират своята кариера;*
- *84% от служителите вярват, че организацията им предоставя среда за развитие на пълния им потенциал;*
- *78% от хората смятат, че участват пълноценно в процеса на поставяне на цели;*

Тези три форума изграждат във всеки лидер култура на отговорност към екипа, за който работи; развиват визията за развитие на всеки индивид в екипа и спомагат за разпространението на най-добри практики между екипите.

Друг елемент на приобщаващото лидерство е използването на agile методологията за разработка на софтуер SCRUM в почти всичко, което правим, включително административните дейности. Така всеки екип разполага със свободата да реши кой член на екипа и как да извърши определена дейност, както и с отговорността тази дейност да извършена в срок и според предварително дефинирани критерии за завършеност.

## **7. Принос към общностите**

Една от основните ценности на Infragistics глобално е дейността за обществото. В България компанията работи в две основни направления:

– *Технологичната общност*

Infragistics развива познанията и компетенциите на софтуерното общество в страната чрез организацията на безплатни обучения с международни лектори, които имат за цел да подобрят използването на определени технологии и методологии. Пример за такива мероприятия са:

- JQuery Bulgaria – 30.11.2013
- SQL Saturday #199 – 26.10.2013
- SharePoint Saturday – 22.06.2013

- JS Saturday Bulgaria – 13.04.2013

Всяко от събитията успява да привлече между 150 и 500 участника. В допълнение към това, Infragistics участва в конференции като UX Sofia, с фокус върху дизайна на потребителско изживяване и ISTA (Innovations in Software Test Automation), която организираме съвместно с други водещи софтуерни компании – SAP, VM Ware, Experian, Musala Soft.

– *Обществото като цяло*

Екипът ни подпомага каузи в подкрепа на различни социални групи. Примери за това са съвместната ни инициатива със списание 9 Месеца, в помощ на деца без родители; участието в благотворителната щафета 4x5км на begach.com в полза на деца, лишени от родителски грижи.