



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: „HR изгряваща звезда на годината“

Име Фамилия	и	Александър Стоименов
Компания		„Скейл Фокус“ АД
Позиция		Senior Employee Relations Specialist

Александър
Стоименов

HR, Coach
и най -
високият
човек
в
ScaleFocus



97 лични назначения

оптимизиран
рекрутмънт процес

въведена коучинг
програма

създадена и развита
'employee relations'
функция в
компанията

Секция 2 – Мотивация за участие

В последната година и половина, откакто съм в Скейл Фокус, компанията ни удвои броя на служителите си като в момента надхвърля 350 човека. Това създаде една наистина много динамична и предизвикателна среда за мен и целия ни екип. За това време трябваше да се справим с всички предизвикателства на бързото разрастване като: оптимизация на процесите по подбор и вземане на решения; интеграция на новите служители в изградения екип; подпомагане на колегите, които бяха номинирани за управленски позиции и др. В допълнение, да работиш в най-бързо разрастващата се индустрия, в която конкуренцията е несравнима, означава страхотно предизвикателство в борбата за квалифицирани кадри, тяхната мотивация и задържане.

Вярвам, че както и при много други роли в организацията, споделянето на добри практики и начини за справяне с различни ситуации е ключово за специалистите в областта на ЧР. Мотивацията ми за участие в конкурса е възможността да чуя и поговоря с други специалисти в моята област, както и да представя своите идеи и опит пред тях.

Защо смятам, че заслужавам да спечеля наградата? Защото съм професионалист, който много обича това, което прави, и затова го правя добре! Отзивите от колегите и мениджмънта на компанията за работата ми са повече от положителни. През тази година работих много здраво (както и всеки член на екипа ни), постигнахме много и получихме страхотно признание от страна на всички колеги в компанията. Честно

казано, вече получих цялото признание, от което имах нужда, но ако спечеля и награда, това би ме вдъхновило за дори още по-здрава работа догодина! ☺

Секция 3 – Описание на кандидатурата

През последната година, постиженията на екипа ни могат да се генерализират в три обобщаващи категории: HR Scale (с фокус върху Employer Branding & Recruitment), HR Focus (акцент върху Employee Relations & Development) и ScaleFocus Innovation Lab (привличане на Startup екипи като част от ScaleFocus). Моите лични постижения са в две от тези категории:

HR Scale

Относно "Employer Branding", тук нещата са ясни и кредитът е за целия ни екип, защото благодарение на отношението ни към кандидатите и неизменното наличие на персонална обратна връзка (винаги лично по телефон, а не по мейл), имаме добро име на пазара на труда, а дори хора, които не сме назначили, са ни препоръчвали техни приятели и познати. А ето и личния ми принос към рекрутмънта:

✓ Създаване на цялостна процедура по подбор, която да се изпълнява и спазва от всички интервюиращи – технически и рекрутьри. Благодарение на това, в компанията имаме унифициран процес на подбор, което повиши скоростта и намали грешките в него. В момента, дори и компанията изцяло да смени рекрутмънт екипа, колегите, които дойдат, ще имат готов модел за работа и процесите няма да се нарушат.

✓ Промяна на процеса на интервюиране и предоставяне на информацията към hiring managers. Създадох дигитална форма, в която по време на самото интервю, интервюиращият въвежда информацията за кандидата дигитално. По този начин, интервюиращите влизат в среща само с лаптопите си, без да се налага да принтират CV или да водят записки на хартия. CV-то се гледа от лаптопа, а информацията се въвежда директно във формата, която е разделена на 2 части - за първото и за техническото интервю. Така спестихме време в това да пренасяме записките си от хартия в мейл и унифицирахме типа информация, която се получава за всеки кандидат. И по-важното: спестили сме на околната среда десетки дървета при липсата на принтиране на CV-та.

В допълнение успях да се справя с възраженията и опълчението на колегите към промяната на традицията. Проведох и обучения за това как да бъде боравено с новия формат на интервюиране и как да се провежда интервю, без лаптопите да се превръщат в преграда между кандидата и интервюиращия.

✓ По моя инициатива се въведоха ежеседмични срещи с всички hiring managers, на които да се взема решение за последващи действия спрямо всички кандидати. По този начин гарантираме, че в над 90% от случаите ще можем да върнем обратна връзка на кандидатите в рамките на седмицата, в която са били интервюирани. Това помага на самите кандидати да могат да вземат решение, ако участват и в други конкурси, както и за това да не изпуснем хора, които се колебаят или трябва да вземат бързо решение.

✓ В личен план, за година и половина (05.2015 – 11.2016), откакто съм в компанията, , имам 97 лични назначения. ☺

HR Focus

В тази категория сме се фокусирали върху това да има максимална чувателност за предизвикателствата пред служителите, както и подпомагането на тяхното личностно и професионално развитие в рамките на компанията. Моят личен принос се състои в някои конкретни идеи, а след това и участие в изпълнението им.

✓ Въвеждане на възможност за индивидуален Coaching (pure coaching) за всеки служител на компанията. След като мениджмънта прояви интерес към идеята ми, разработих презентация за целите и ползите на коучинга, която представих пред тях. В следствие на това, получих подкрепа да стартирам инициативата. Направих поредица от презентации и индивидуални разговори насочени към служителите на тема Coaching, след което започнах с индивидуални срещи с всички колеги, които имат интерес към този подход. В момента всеки служител в компанията ни може да се възползва от тази инициатива абсолютно безплатно. Личното ми удовлетворение е много голямо, защото засега в България коучинга е насочен предимно към кадри от висшия мениджмънт (обучението е доста скъпо, както и самите часове), а този подход е универсален и приложим за всички нива служители, както за лични, така и за професионални въпроси.

✓ За по-добро разбиране на разликите между коучинг, менторство и супервизия, участвах в разработването и след това воденето на специализирано обучение по темата. Частта, която разработих и водих, беше за „основи и принципи на коучинга“.

✓ От началото на годината, по моя инициатива, започнахме разработването на проект за подпомагане на People Lead структурата в компанията. От ноември 2016, стъпих в нова длъжност (Senior Employee Relations Specialist), която е насочена към подпомагане на правилното развитие на хората в компанията, както и повишаване на тяхната удовлетвореност. Инициативата се състои в провеждането на индивидуални срещи със служителите, на които разговаряме за това как се чувстват в компанията, какво работи добре според тях и какво – не. Обсъждаме и въпроса дали вървят в правилната посока на развитие, която те сами са си избрали. На база обратната връзка, имам задачата да правя предложения за промени в процесите, екипите и възможностите пред всеки един. Първите шест месеца са критични за всеки нов служител, затова моята роля е да водя интеграцията на човека в правилната посока и да го подпомагам с каквото има нужда, за да успее. Така, хората чувстват, че компанията ги подкрепя, интересува се от тяхното мнение и винаги имат човек, с когото могат да обсъдят трудностите, които срещат.

✓ От началото на годината, стартирах инициатива „Flexible working desk“, която бе напълно подкрепена от страна на мениджмънта. Тя се изразява в това екипът ни да прекарва 1-2 дни от седмицата на работно място по избор сред служителите. Естествено, всяка седмица всеки е в различна зона. По този начин се получи изграждане на по-неформални отношения с хората, които ни виждат като едни от тях, а не като „хората, които наемат и уволняват“. Когато сме по-близо до служителите, те ни споделят неща, които иначе не биха дошли специално до стаята да ни кажат. В допълнение, можем сами да усетим средата и обстановката на работа, в която са те.

В заключение искам да кажа, че никое постижение не е абсолютно индивидуално. За да имаме възможност да прилагаме уменията, идеите и инициативите си, трябва да имаме подходяща среда. Първото от условията за такава среда е наличието на много

добър екип (наистина се чувствам късметлия за моя), който да ни подкрепя, вдъхновява и помага в трудните моменти. Второто условие е мениджърският екип на компанията да е отворен към промяна, да осъзнава важността на работата, която извършваме като специалисти ЧР, и да иска най-доброто за служителите си (тук отново имам късмет). Третото е човек никога да не се отказва от идеите си и винаги да се бори докрай за тяхното осъществяване. ЧР са двигателите на промяната в организацията и нямат право да се отказват, преди да са опитали всеки възможен вариант. Накрая, всичко се получава, ако си упорит и не приемаш „не може“ за отговор. Поне това ми е показал досегашния ми опит.

Колегите за мен:

„За мен е истински късмет и привилегия, че имаме специалист като Александър, който може да предоставя коучинг сесии на колегите. Ползата от инициативата е безспорна - обръщала съм се към него с няколко проблема, за които дори не е било нужно да правим втора сесия, всеки един намираще решението си на място с помощта на уменията на Александър. Бих се обърнала отново към него при възникването на някакъв казус, за който имам нужда от помощ.“ – **Полина Езекиева, Младши инженер качество, ScaleFocus**

„С Алекс работим заедно в един екип от вече близо 2 години. Още със започването си в екипа, той внесе доста свежи идеи, които впоследствие осъществи. Познавам го като отговорен човек, на когото мога ежедневно да разчитам. Той е от хората, които са винаги там за теб...в пълния смисъл - екипен играч. Идеята за въвеждане на „Flexible working space“ беше инициентирана от него. Подвижните ни работни места всъщност са свързани с възможност да избираме работно място, на което да се установим за период от време, като целта е да сме близо до колегите и така на ежедневна база да разбираме как се чувстват в компанията. Друга инициатива, която се зароди благодарения на опита и професионализма на Алекс, са коучинг сесиите, които той като сертифициран коуч започна да провежда и да развива като изцяло нова практика в компанията. Като част от ЧР екипа на Скейл Фокус Алекс ежедневно допринася със своя ентузиазъм за развитието на отдела и компанията ни. Определено е неизменна част от екипа ни и от него можеш да учиш по нещо ново всеки ден.“ – **Яница Дилковска, Специалист управление на таланти, ScaleFocus**

„Имам удоволствието да работя с Александър от около 2 години. Той впечатлява с изключителната си проициателност, разбиране и човешка гледна точка. Винаги успява да стигне до колегите и да им даде възможност да споделят проблемите и идеите си. Вярвам, че Александър върви по правилния за него път в кариерата си и ще успее максимално да развие потенциала си в следващите години, за което винаги ще има моята, на екипа и на компанията подкрепа.“ – **София Лазарова, Директор управление на таланти, ScaleFocus**

„Александър е активен, мислещ и много инициативен HR експерт. От започването му в Скейл Фокус до днес предложи и сам въведе успешно множество инициативи, насочени към иновативен подход в подбора и взаимоотношенията със служителите. Той има специално отношение към хората, умения за достигане до техните проблеми и желаниа, с цел дефиниране на бързи мотивационни мерки. Някои от най-успешните практики, които въведе, са *personal coaching*, подобряване на обратната връзка към

служителите, модерни техники в подбора на персонал и провеждане на интерактивни интервюта. Сашо е експерт с много потенциал, харизматичен и изявен лидер в областта си.“ – **Цветелина Ковачева, Оперативен Директор, ScaleFocus**