



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: "HR изгряваща звезда на годината"

Име и Фамилия	Анелия Попова
Компания	SBTech
Позиция	Старши Бизнес партньор Човешки ресурси

Секция 2 – Мотивация за участие

Из дневника на един HR

„ 2-ри декември 2016 г.

...Дзърррррррр, дзърррррррр, дзърррррррррр..., часовникът отброява седем удара, 7 сутринта е, време за стартиране на новия ден.

Днес се навършват 3 години откакто започнах работа в компанията. Толкова много неща се случиха, толкова идеи и мечти бяха реализирани. Динамика, хаос на бърз растеж и безчет истински моменти с проверени в трудни ситуации колеги. Благодаря на съдбата, че се озовах на точното място, в точното време. Днес, 3 години по-късно, си давам сметка, че съм израстнала също толкова много, колкото порастна и компанията ни. Пътят не беше лек, но беше и все още е страшно приятно и предизвикателно.

В ден като днешния си давам равносметка, че за да бъдеш HR не значи просто да имаш някаква професия, а да живееш с призвание. Трябва да се доказваш всекидневно, да си на разположение по всяко време, да си усмихнат, въпреки понякога личната тъга, да се

стараеш, да си обективен, и в същото време да си човечен. Да бъдеш HR за дадена компания е като да се явяваш на интервю за работа всеки ден.

HR-ът е една от най-мразенте и обичаните фигури в дадена организация. Едно е сигурно – за да сме успешни в това, което правим трябва да минем през няколко теста, които доказват на нас и околните доколко добре си вършим работата. Първо: винаги да се стремим да постигаме позитивни резултати за компанията с незабавно отражение върху дейността на служителите. Второ: с работата си да караме хората да се чувстват в безопасност и защитени, за да могат да дадат и те максимума от себе си. Трето: обединявайки предходните две да създадем здравословна среда, подобна на семейната, защото само така хората ще усещат, че са част от нещо смислено и работят за една кауза.

За тези 3 години разбрах, че понятия като “мотивация”, “инвестиция в хора”, “екипен дух“ не са просто думи, празни от съдържание, а постулати, за които трябва да работим всеки ден, да надграждаме заедно с екипите, с които в ролята ни на бизнес партньори си сътрудничим. За този период от време успяхме да превърнем компанията от малък start-up в значим „играч“ на българския ИТ пазар. Успяхме да наемем повече от 550 различни специалисти, с чиято помощ започнахме това неповторимо пътуване, което продължава и днес.

...08:30 ч. – време за потегляне към офиса. Нов ден е, предизвикателства ме очакват със сигурност. Усмиввам се и отключвам входаната врата...”

Благодаря за привилегията да бъда номинирана за „HR изгряваща звезда на годината“. Надявам се моят опит и този на колегите ми, да бъде споделен с по-голяма аудитория.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Бурният ръст на SBTech постави пред ЧР специалистите в организацията нелеката задача да съвместяват две роли: ЧР Бизнес партньор и ловец на таланти. От една страна трябваше непрестанно да отговаряме на все по-нарастващите бизнес нужди, като намираме правилните хора и то за кратко време, а от друга - да се опитаме да създадем здравословна работна среда, където всеки би могъл да се развива и расте, заедно с компанията.

Като най-значим спрямо динамиката на развитие на бизнеса, бих могла да посоча моя принос в следните три проекти:

- **ЧР “ЛОБАЛИЗАЦИЯ”** – на глобално ниво за всички дестинации на компанията във Великобритания, Малта, Украйна, Израел, беше имплементирана създадената локално в България оценка на предствянето на служителите. Успешният пилотно тестван инструмент в страната ни, намери своето приложение (rollout) зад граница. Процесът се осъществява два пъти годишно (декември – целеполагане и юни – ревизия на целите). Тъй като в самото начало компанията беше start-up (20 служители), не съществуваше необходимост от инструмент за оценка на представянето, идентифициране на талантите и тяхното задържане. Всеки, който започваше работа в компанията беше старши експерт в областа си и малкия брой на служителите позволяваше честа обратна връзка в почти реално време. С нарастване броя на служителите, нещата се промениха и когато достигнахме средносписъчен брой на персонала от 100-тина души, решихме, че е настъпил моментът, да създадем

система, опосредстваша оценката на представянето. Мениджмънта посрещна идеята радушно и пожела тя да се имплементира в цялата компания (във всички локации, където тя има офиси). Направихме мащабна разяснителна кампания сред служителите. Предварително проведехме серия от срещи с мениджмънта, за да изясним конкретните ключови показатели на представянето (KPIs) за всяка една роля в компанията. Добавихме набор от желани „меки умения“, които идентифицират желаната организационна култура в компанията. Резултатите бяха красноречиви – всеки един служител имаше ясна представа къде стои с качеството на изпълнението си, какво трябва да подобри и какво да запази на всяка цена в представянето си. Заедно със своя директен мениджър разработвахме план за развитие за следващите 6 месеца, базиран на съвместно положените цели за същия този период. Инструментът ни помогна да формираме у хората реалистични очаквания за тяхното развитие и за направленията, в които могат да разчитат на съдействие от организацията. Това доведе до повишаване на ангажираността и намаляване на стреса у хората, нещо, което за организацията е от първостепенно значение предвид ускорения и бурен ръст и възникващата необходимост от стабилизиране на системата.

- **ЧР КРАУДСОРСИНГ кампания за набиране в кратък период на дефицитни ИТ специалисти.** За да реализираме амбициозните планове за развитие на компанията, трябваше да намерим за кратко време значителен брой високо квалифицирани експерти. Нещо, което представлява огромен проблем на ИТ пазара на труда в България. Затова предприехме мащабна маркетингова кампания, която да таргетира нужните ни професионалисти от една страна, както и да подсилим имиджовото присъствие на компанията на пазара на труда, като надежден работодател, от друга. Съвместно с колеги в офиса и външни агенции бяха брейнстормнати и разработени концептуални банери, автобусни реклами, билбордове, филм, щанд за кариерни изложения под формата на футболно игрище, геймифициран кът в офиса за отпих, програма за препоръчване на колеги през мрежата от контакти на настоящи служители, придобивки за служителите и др. Ефектът беше мигновен – от никому неизвестен работодател, компанията се превърна в разпознаваема марка на организация, в която се ценят креативността у хората и се залага на амбициозните и компетентни таланти. Докато други международни ИТ компании с агресивен подбор нарастваха до 200 души за три години, ние нарастнахме с почти 300 само за една.
- **ПРО-АДЖАЙЛ ЧР МОДЕЛ за кариерно развитие** – с нарастването на компанията се появи необходимостта от стабилизиране на системата посредством нейното структуриране и прецизно организиране. С това се изложихме на опасността да станем тежки и бавни, което за нашата индустрия е равносилно на самоубийство. Изправихме се пред старата дилема за кокошката и яйцето с избора: структура (дългосрочно стабилизиране на системата) или креативен хаос (движещата сила на настоящия ни успех). Нуждаехме се от не каква да е, а гъвкава и семпла система. Спряхме се на две неща:
 1. Дивизионен модел на компанията спрямо логиката на бизнеса и неговите нужди: B2B (връзка с бизнес клиенти) и B2C (връзка с крайни клиенти), за да запазим уникалния бизнес микроклимат на семейния и приятелски дух на работа.
 2. Крос – дивизионална система за управление на кариерата.

Използвахме познатите от практиката модели на управление на кариерата' насочени към индивида, към организацията и към партниране (коопериране в интересите на служителите, мениджмънт, организация, където организацията осигурява ресурси, мениджърите – подкрепа, а служителите – ангажираност). Конкретните инструменти за управление на кариерата върху, които ние се спряхме са:

- въвеждащи и ориентировъчни програми;
- менторство и коучинг;
- кариерни програми;
- лични планове за развитие и кариерно консултиране;
- обучение и развитие

По своята същност нашата система за мениджмънт на кариерата позволява да се интегрира личното развитие (индивидуални предпочитания, способности и интереси на служителите) с целите и потребностите на компанията чрез :

- обезпечаване на приемствеността за стратегически важните позиции в компанията;
- развиване на умения и знания необходими за реализиране на стратегическите цели;
- оптимално разпределяне и използване на уменията в организацията;
- постигане на висока организационна ефективност и максимален принос от всеки служител;
- привличане, задържане и развитие на таланти;
- развитие на съпричастност и лоялност.

В SBTech кариерните пътеки са в основата на управлението на промяната. Те задават стандартите за компетентност не само в настоящето, а и за бъдещото развитие на организацията.

Накрая бих искала да споделя и отношението на част от колегите, с които работя всеки ден, защото според мен е наистина важно да знаем, че HR функцията е успешна, когато до себе си имаш екип, с който споделяте еднакви ценности и с който мислите в едно направление.

Мнения от колеги:

Ron Zlluf, Chief Operational Officer - Although her actual position is HR Business Partner, in practice Anelia fills a much bigger role. From talent hunting to accommodating demands of teams that experience fast growth or high turnover to very specific recruitment demands of skill and language, Anelia managed to deliver every time on time and in quality, some challenges were not straight forward or easy and still were met due to strong creativity, commitment and hard work. To new and existing employees Anelia serves as someone to talk to, rely on and help in tight situations and for the team as a whole she serves as social cornerstone, keeping the moral high and addressing any cross team situation that might affect us as a company or any individual people. Anelia was major participant in building this B2C team from scratch to its current size of 150 people, with no compromise on people, taking only the best to assemble a winning team. Anelia is a true partner, professional that you can build great business with.

Boris Zaidman, Head of Business Analytical Unit - I have been working with Anelia for approximately 9 months. During that period she proved herself as a high level HR specialist, assisting me to improve the department both in terms of recruiting and training. She assisted in manning the relevant positions although the conditions were challenging, having in mind that the Management and the Teams are located in different countries. Having worked in an online industry for some time, I acknowledge the importance of having a professional such as Anelia in the HR department.

Валентин Диков, Head of Payments - Част съм от „Ес-Би-Тек Глобъл Лимитед“ повече от пет години, като през това време успях да премина през три различни отдела, всеки от които представляваше стъпка напред в моята кариера. Вътрешното израстване и йерархичното придвижване на хора с качества, амбиции и желание да се развиват нямаше да бъде възможно без ефективна и ориентирана към хората политика на управление на човешките ресурси. Още откакто се запознах с Анелия, осъзнах, че това е човек, който може да вижда нещата отвъд текущите им измерения и може да предоставя изключително полезен тип разсъждения и анализ на служителите в компанията, които проявяват желание за собствено развитие. Тя притежава необходимите качества и действия проактивно във връзка с мениджмънта на хора и правилното позициониране и разпределение на човешкия капитал. Тя ми помогна в голяма степен с персоналният си подход и професионалното си отношение към работата и в частност към моето лично израстване в рамките на компанията. Смятам, че Анелия притежава специфичен поглед спрямо хората и тяхното поведение, като умее доста добре да прецени коректното стечение на обстоятелства и осигуряване на ресурси, за да може даден човек да разкрие потенциала си. Благодарение на това си качество тя съумява да направи добър анализ на различните ситуации и да подкрепи конкретни инициативи за ефективно вътрешно придвижване на персонала, както и за доста сполучлив външен подбор на липсващите кадри. Всичко това превръщат Анелия в изключително важна фигура за развитието на компанията. А успешната реализация на поставените амбициозни корпоративни цели на пазара на труда става възможна с помощта на висококвалифициран и професионален екип от специалисти в областта на човешките ресурси, вдъхновяван и ръководен именно от Анелия Попова.

Цветелия Чаушева, Маркетинг Координатор - Anelia, HR Business Partner at SBTech has proven her expertise and professionalism working harder, dedicated and strongly motivated to develop and achieve the company goals and hers as well. Her work has helped me tremendously in my personal development in the company where we work closely together. As an aspiring HR leader with her proven knowledge she has built strong and united teams in the Marketing department. Regularly setting face to face meetings with people she's always on top of the situation, balancing, digging deeper and decoding any vague and confusing feedback, handling difficult situations and avoiding conflicts. Problem solver and strong motivator, she's a great partner, team worker and I'd like to sincerely thank her for being inspiration and energy for me and my team.

Светлана Вълева, Директор ЧР - от 5-мата бизнес партньори в 13 членния отдел ЧР, Нели е най-самостоятелният пълноправен ЧР Мениджър в компанията. Бърза и прецизна в решенията си, тактична и интуитивна с действията си, за мен Нели е уникален колега, партньор, реверсивен ментор.