



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR консултантски проект / инструмент на годината

Компания	„Съдружници по одитно консултиране“ ООД Audit Advice Associates
Лице за контакт	Стоян Ганев
Позиция	Управител

Секция 2 – Мотивация за участие

В една голяма част функцията по управление на човешките ресурси (Human Resources Management – HRM) е свързана с измерване на различни състояния, нагласи и активности на хората в компанията и връзката им с постиганите бизнес цели и резултати. И ако преди години превес се даваше на измерването на удовлетвореността и мотивацията за труд, в последното десетилетие вниманието е концентрирано в измерването на ангажираността на персонала към работата в компанията. Този интерес към ангажираността на служителите е обясним, защото мнозина топ мениджъри съзират в ангажираността на служителите си нещо повече

от силна мотивация и добра удовлетвореност. Ангажираността е показател и измерител за емоционалното обвързване (страстта) към работата, отдадеността и инициативността, лоялността и осъзнатия стремеж към усъвършенстване. Такива служители дават добавена стойност на бранда на компанията и имат най-висок принос към постигане на стратегическите цели и културната идентичност на фирмата.

Разбира се, съществуват разнообразни методологии и инструменти за измерване на ангажираността. Те включват измерването на различни фактори на ангажираност (драйвери) и използват различни методи. Те разполагат с добра база от данни и предлагат различни сечения на резултатите, за определяне на тенденции и трендове. За съжаление, повечето от тях не са „специализирани“, а резултатите им са глобални или поне регионални. От гледна точка на топ мениджмънта и HRM, тези резултати и тенденции остават трудно приложими в краткосрочните и средносрочни цели на компанията, оперирайки на определен („местен“) пазар на труда и в определен икономически сектор. Да не говорим, че в изследванията не се отчитат етапите на жизнения цикъл на компанията или стратегиите за навлизане/задържане/оттегляне от пазара.

Методологията за измерване на ангажираността на служителите на Audit Advice Associates, се отличава с оригиналност, висока степен на достоверност (надежност), специализиран (съобразен с бизнес сектора и икономическата дейност) набор от драйвери и бърза обратна връзка. Методологията се използва в последните пет години в проучване на ангажираността на компании от ИТ бранша и аутсорсинга на услуги (IT&BPO). На нейна основа се организира и протича конкурсът „ТОП ИКТ Работодател“. В момента тече проект за доработка и настройка на методологията за производствени компании.

Натрупаният опит и добрата обратна връзка от клиенти и потребители ни дават увереност, че методологията и инструментариумът са отлично средство не само за измерване и диагностика на ангажираността на служителите. Получените резултати, анализи, изводи и препоръки провокират активност за подобрения на работата, както на функцията HRM, така и на ефективността и успеха на цялата компания.

Убедени сме, че един такъв оригинален, полезен и добре настроен „HRM инструмент“, ще бъде оценен справедливо и класиран по достойнство.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Основното предимство на **Методологията** е, че тя излиза извън рамките на регулярното проучване сред служителите, като разширява обхвата с политиките и HRM практиките, осигуряващи добри бизнес-резултати. За това се оценява

взаимодействието между четири елемента на системата, всеки със свой теглови коефициент:

Ангажираност на служителите	0,45;
Интеграция на HR политики и практики в компанията	0,25;
Ключови резултати на компанията (KRI)	0,10;
План за последващи действия (проактивност)	0,20.

Методиката за измерване на ангажираността проучва влиянието на 18 фактора (драйвери): Ангажираност, Лидерство, Мисия и визия, Супервизия, Кариера, Обучение и развитие, Работа в екип, Управление на знанието, Признание, Оценка на представянето, Възнаграждение и придобивки, Даване на възможност, Корпоративна култура, Баланс работа-личен живот, Работна среда, Корпоративна отговорност, Комуникация, Качество и фокус върху клиента.

Отговорите са в пет степенна скала: от 1 (напълно несъгласен) до 5 (напълно съгласен). Измерването се извършва с три групи респонденти:

Група 1 - Работници и служители - Въпросникът за проучване на ангажираността се попълва от работниците и служителите на компанията и отнема не повече от 30 минути. В него се съдържа няколко въпроса от демографски характер и около 90 твърдения. Например: „В компанията ми комуникацията се насърчава.“, които проучват ангажираността на служителите в компанията за различните драйвери.

Група 2 - Специалисти Човешки ресурси - Въпросите към HRM специалистите се отнасят до стратегиите, политиките, плановете, практиките и резултатите от функцията по управление на персонала. Те най-общо касаят набирането, подбора, обучението, текучеството, развитието и оценката на персонала и др.

Група 3 - Управител (CEO) - Въпросите са свързани с общи ключови резултати (KRI) на компанията, свързани с персонала, разходите за труд, принадлежната стойност, производителността на труда и др.

Проучването е анонимно. Компанията поема ангажимент за насърчаване на служителите си за участие в процеса и за администрирането на проучването в организацията си. Резултатите от проучването се използват единствено и само за обобщена, статистическа информация за ангажираността на служителите.

На получените данни се извършва факторен, корелационен и контент (съдържателен) анализ, като ключовите статистически показатели на методиката за последните три години са в границите на:

Общ коефициент на извадкова адекватност (адекватност на включването): – 0,970

Коефициент на вътрешна съгласуваност (Надеждност - Алфа на Кронбах): – 0,980

Резултатите от измерването на ангажираността на персонала се оформят в доклади, с различна степен на подробност, включващи:

- Представяне на базови демографски данни за участниците в проучването и разпределението им по: пол, възрастови групи, нива на управление и др;

- Резултати на компанията, съотнесени с бенчмарка за бранша, както и с резултатите от най-добре класиралите се три компании, за всички фактори, оказващи влияние върху нивата на ангажираност на служителите;
- Процентни разпределения на отговорите за всяко твърдение, както и разпределението на отговорите по фактори, от въпросника за нивата на ангажираност на служителите в компанията;
- Процентни разпределения на положителните отговори за всяко твърдение (свързано с определен фактор на ангажираността), от въпросника за нивата на ангажираност на служителите в компанията;
- Средни резултати за сектора;

Софтуерният инструмент за измерване на ангажираността представлява онлайн система за анкетиране и брaботка на данните, разработена от компанията Flowminds Ltd. - <http://flowminds.com>, като е претърпяла три подобрения за различните версии.

Системата е разработена с технологии с отворен код - Apache, PHP, MySQL, HTML 5, JavaScript. Архитектурата и базата данни са изградени специално за нуждите и бизнес процесите на проучването и не са базирани на готови платформи или процеси. Системата за анкетиране и анализ е изцяло уеб базирана. Платформата гарантира абсолютна конфиденциалност на участниците в анкетирането, като за това е изграден специализиран модул в платформата, осигуряващ възможност за анонимно попълване на въпросниците и последващото им съхранение и обработване.

Анализът на резултатите преминава през два етапа на сравнение - посредством онлайн инструментите, предоставени от платформата и чрез паралелно засичане на данните със специализирани софтуери за статистически анализ. По този начин се гарантира надеждността на резултатите и финалните оценки на участниците.

Методологията и инструментариумът са основа за провеждането на класацията „ТОП ИКТ Работодател“, която изследва ангажираността и удовлетвореността на служителите в сферата на информационните и комуникационните технологии (ИКТ). Проучването откроява предпочитаните работодатели в сферата и очертава водещите тенденции в управлението и развитието на бранша.

Проучването и класацията се провеждат вече пета поредна година, като в последното издание за 2016г. участваха 37 компании с над 3000 анкетирани служителя.

Проучването разполага със собствен сайт - <http://topicmployer.bg/>, в който се извършват проучванията, разполагат се докладите (санкциониран достъп) и информация за събитията.

Наградите за победителите в отделните категории участници се връчват на специална церемония.