



## Формуляр за кандидатстване

### Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR изгряваща звезда на годината

Име и Фамилия	Евгени Гатев
Компания	БЕЛЛА БЪЛГАРИЯ АД
Позиция	Специалист Подбор

### Секция 2 – Мотивация за участие

**Професионално развитие в „Белла България“:** Постъпих в компанията на 09 юни 2014 г. по стажантска програма в Дирекция „Човешки ресурси“. След изтичането на стажантската програма, на 09 септември 2014 г. бях назначен на постоянен трудов договор като Служител „Човешки ресурси“ в направление „Подбор на персонал“. На 14 октомври 2015 г. съм промотиран на длъжност Специалист „Подбор“ в направление „Подбор на персонал“.

#### МОЯТА МОТИВАЦИЯ ЗА УЧАСТИЕ

Вярвам, че успешните модели от практиката трябва да бъдат споделяни. Макар да няма общоприложими за всички ситуации правила, има общовалидни подходи.

Работата ми беше високо оценена от прекия ми ръководител и ръководството на холдинга като цяло, тъй като заложените цели бяха постигнати на 100% и в съответствие със заложената времева рамка.

Постигнах висока степен на ангажираност и от страна на служителите, а удовлетворението им от работата след края на проектите, приех като лична награда за труда ми и успех за целия HR екип.

#### **ЗАЩО ЗАСЛУЖАВАМ НАГРАДА?**

За мен 2016 г. беше изключително динамична, с редица предизвикателства в професионален контекст. Вярвам, че постигнатите резултати ще открийт кандидатурата ми и ще бъде сред най-добрите HR изгряващи звезди в България. В проектите, по които работих през годината, имах възможност да приложа на практика съвременните HR теоретични модели за анализ, планиране и изпълнение, както и да добавя практическа стойност с актуални нови акценти, добити на терен.

Планирането на целите и представените доказателства в описаните в кандидатурата ми проекти оценявам като силни аргументи в подкрепа на избора на номинацията ми за победител в категорията „HR изгряваща звезда на годината“.

### **Секция 3 – Описание на кандидатурата**

***Бизнес ефективност /Постигане на бизнес целите на компанията от реализиране на конкретни HR решения през годината/***

#### **Пловдив:**

*Бизнес цел:* Осигуряване на непрекъсваемост на процесите във всички четири предприятия на холдинга на територията на Пловдив чрез обезпечаване на нужните кадри.

*Предизвикателството:* Силно конкурентен пазар на труда в производствената сфера – действащи мащабни предприятия с голям брой служители и разкриващите се нови производства.

#### *HR решения:*

Направих анализ, избор и използване на комуникационните канали; избрах активности за *ангажираност на ключови стейкхолдър групи*. Изпълних тези дейности самостоятелно със задълбочен подход и отново показах иновативно мислене и използвах нови подходи за двупосочна комуникация – лични срещи, срещи с обществеността, представяния в клубове по интереси, активности на корпоративния университет „Белла Академия“ насочени към младите специалисти. Разработих *конкурентни социални пакети* за заетите в производствената дейност на „Белла България“ в региона на Пловдив и пускането на *две нови транспортни линии* за превоз на работници. Работих по повишаване информираността сред младите специалисти в хранително-вкусовата промишленост за ползите от старт на професионалната им реализация и възможностите за бъдещото им развитие в „Белла България“ като организирах посещения и практикуми на студенти в производствените предприятия на „Белла България“; презентации с участието на топ мениджмънта на бизнес процесите, оборудването и технологията на работа.

#### *Стейкхолдър групи:*

*Бюра по труда:* БТ Пазарджик, БТ Калугерово, БТ Родопи, БТ Раковски, БТ Стамболийски, БТ Асеновград, БТ Чернишевски, БТ Марица, БТ Столипиново, БТ Съединение

*Представители на органи на местно самоуправление:* с. Белозем, с. Шишманци, с. Ляхово, с. Ивайло, с. Сарая, с. Сбор, с. Братаница, с. Алеко Константиново, с. Мокрище, с. Голям Чардак, с. Неделево, с. Церетелево, с. Царимир, с. Априлци, с. Гюлеменово, Динката

*Представители на социални организации:* „Инди Рома“, с. Куклен.

*Учебни заведения:* УХТ, Пловдив

*Бизнес ползи:*

Осигурих наемането на над 200 нови кадри и обезпечаване на 100% необходимостта от човешка ръка за непрекъснатост на производствената дейност.

Получих номинация от името на „Белла България“ за „Работодател на годината“ БТ Пазарджик.

**Ямбол:**

*Бизнес цел 1:* Сезонна заетост на 180 човека.

*Предизвикателството:* Конкурентен пазар на труда в производствената сфера; кратък период на предлагана заетост (3 месеца); едномесечен срок за набиране търсените кадри по зададен времеви график.

*HR решения:*

*Организирах широка обществена информираност* за възможността за временна заетост – активна рекламна кампания на регионално ниво, включваща създаването и разпространението на специални листовки, публикации в пресата и обяви.

*Използвах проактивен подход за комуникация и взаимодействие* с ключови представители на местните стейкхолдъри – представители на управленските власти на регионално ниво и БТ Ямбол и БТ Сливен.

*Бизнес ползи:* Наети 213 човека и обезпечаване на 100% необходимостта от човешка ръка за целите на сезонната заетост.

*Бизнес цел 2:* Осигуряване на екип от квалифицирани специалисти за въвеждане в експлоатация и опериране с ново високо-технологично оборудване в производственото предприятие за тестени изделия.

*Предизвикателството:* Привличане на кадри със специфична техническа квалификация в район с конкурентен пазар на труда в производствената сфера.

*HR решения:*

*Организирах сформирването на екип от вътрешни обучители на два етапа:*

*Ръководителите на технологичните звена* – работих активно с тях за конкретизиране на критериите за избор.

*Подбор и промотиране на служители от технологичните звена* – проведох срещи с 64 служители, отговарящи на заложените критерии, и предложих списък с избраните членове на обучителния екип, който беше приет единодушно от ръководството. Впечатление на ръководството направи внимателния подход при избора – беше съобразено не само съответствието на кандидатите с изискванията, но и направената детайлна оценка на професионалните им компетенции и мотивацията за промяна.

*Подбор на външни експерти:*

*Осигурих широка обществена информираност* за възможността за професионална реализация на технологични специалисти в региона на Ямбол и Сливен посредством активна рекламна кампания на регионално ниво, включваща създаването и разпространението на специални листовки, публикации в пресата и обяви.

*Приложих проактивен подход за комуникация и взаимодействие с ключови представители на местните стейкхолдъри – представители на БТ Сливен.*

*Бизнес ползи:*

Осигуряване на плавен преход към производството с технологичните нововъведения без отклонения в годишния бизнес план.

Изграждане на силно мотивиран екип от 30 квалифицирани експерти с потенциал за професионално и навременно управление на бизнес процеси и екипи при нови технологични иновации.

***HR функционална ефективност /Подобряване процеса на управление на хората, същност и статус на развитие на конкретни стандартни/иновативни HR решения, идеи, предложения/***

В работата си по всички проекти бях воден от разбирането, че няма едно правило, което да е общовалидно за всяка ситуация и работих аналитично и задълбочено с внимание към детайлите. В работата си забелязах нови възможности за повишаване ефективността на HR функцията при подбора на персонал в производството на хранителни продукти и на тяхна база бяха направени въведения във вътрешните правила, които носят редица ползи като:

*Значително скъсяване на периода на наемане на нови служители от момента на тяхното одобрение до постъпването им на работа – По мое предложение „Белла България“ започна да предлага логистична и/или финансова помощ на постъпващите работници, включваща:*

*Организиран транспорт за живеещите в отдалечени населени места до съответните институции и медицински заведения (за изготвяне на специфични документи за работа с храни) в по-големи населени места за подготвяне на необходимите документи за постъпване на работа.*

*Компанията поема разходите за документи на новопостъпващи работници от отдалечени населени места и безработни от дълго време.*

Създадох възможности за наемане на групи нови служители от населените места в региона, в който се намират операционните мощности. След извършено проучване на възможностите за наемане на големи групи работници, разработих нови маршрути за фирмен транспорт от и до работното място. Най-новият маршрут е Ямбол-Сливен.

***Социална ефективност /Авторитет на HR специалист чрез признание за дейността от:/***

*Организацията /вътрешни клиенти, ръководители, колеги, членове на екипа/*

С работата си ежедневно допринасям за повишаването ангажираността и удовлетворението на служителите в „Белла България“. Приносят ми се цени, както от преките ръководители и топ мениджмънта, така и от служителите в компанията. Освен личните благодарности и признание от страна на Ресорен Акционер, Директор „Операции“, Директор „Човешки ресурси“ и пряк ръководител, съм носител на:

три поредни награди на Дирекция „Човешки ресурси“ – „Служител на месеца“ (септември, октомври и ноември т.г.)

номиниран съм за тазгодишната награда на Дирекция „Човешки ресурси“ – „Служител на годината“ (2016)

носител съм на Приза BELLA Stars – корпоративна награда на „Белла България“, която се присъжда от Борда на директорите на холдинга и се връчва на служители с високи професионални постижения. Носителите на приза получават и парично възнаграждение.

*Бизнеса – клиенти и партньори*

Успехите от работата ми се забелязват и от партньорите на „Белла България“. Приносът ми за безупречното управление и изпълнение на общите проекти носят ползи и за партньорите на холдинга, които определят „Белла България“ като новатор при модерния подбор и пример за добър работодател.