



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: **HR Мениджър/Директор на годината**

Име и Фамилия	Радослава Кроснева
Компания	Сосиете Женерал Експресбанк
Позиция	Мениджър Човешки ресурси

Секция 2 – Мотивация за участие

Мотивацията ми за участие в конкурса се основава на няколко фактора:

- Желание за популяризиране на проектите, които се развиват в институцията, която работя: Сосиете Женерал Експресбанк (СЖЕБ). Вярвам, че моята кандидатура ще даде информация за това какви проекти се реализират в банката в областта на иновациите, и да бъдем полезни на други компании, които биха имали нужда да внедрят подобни ефективни начини на работа, както стана при нас. Като резултат от това кандидатстване може да бъде създадена общност на едно-мислещи ръководители с подчертан интерес към иновациите.
- Спечелването на наградата в тази престижна категория, би обновило и подсилило работодателската марка на СЖЕБ в конкретната светлина на иновативното мислене. Това би привлякло интереса на кандидати, които имат желание да работят в компания, за която ценностите са реални преживявания в работния процес.

- Бих искала също опитът на банката да бъде вдъхновяващ пример за младите мениджъри в професията, които имат нужда да затвърдят партньорския си имидж и да доведат взаимоотношенията си с висшия мениджмънт до едно ново ниво.

Вярвам че ще спечеля наградата, защото постигнатите резултати са значими за цялата организация и има истинска промяна в начина на мислене и корпоративната култура.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Причината, поради която участвам в този конкурс е, че 2016г. беше вдъхновяваща и изпълнена с предизвикателства както от гледна точка на инициативи, които създадохме заедно с мениджърския екип на банката, така и от реалните постигнати резултати. В основата на тези инициативи беше нуждата от промяната в начина на мислене на всички служители и създаване на условия за зараждане на нови елементи в корпоративната ни култура.

1. Работни групи „Умения на бъдещето“

Първата инициатива бе в посока постигане на фина настройка на процесите в областта на управлението на човешките ресурси във връзка с развитието на нашия бизнес и с фокус върху развитието на технологиите.

Инициативата започна с работна среща на Борда на директорите, където бе дискутирана темата какви умения ще бъдат необходими на хората, които работят за СЖЕБ след 5 години на база развитието на технологиите. Бяха идентифицирани няколко ключови направления, в които да бъдат вложени усилия и да бъдат развивани:

- Интегриране на новопостъпили служители;
- Профилиране и създаване на кариерни пътеки;
- Възможности за гъвкаво работно време и място;
- Сътрудничество с други големи компании;
- Развиване на умения за анализ на данни.

Колегите от Борда на директорите работиха в различни екипи по всяка една от темите. Бяха набелязани няколко конкретни мерки във всяко едно от направленията и съответните действия, които трябва да бъдат предприети, за да се реализират.

Моята роля в инициативата беше централна, първоначално като идея и след това като реализация и координация на отделните екипи. Нашия опит беше оценен и от компанията – майка в Париж, и в последствие бях поканена да реализирам същата

инициатива в Охридска Банка в Македония, която също е част от групата Сосиете Женерал.

2. Общност на мениджърите от всички нива „Engage”

В СЖЕБ беше създадена общност на ръководителите на отдели и мениджърите в търговската ни мрежа. Всяка година те се събират и заедно обсъждат теми свързани със стратегията за развитие на банката. Фокусът на събирането на общността тази година бяха иновациите и креативното мислене. Основната цел бе да се култивира нов начин на мислене в унисон с практиките възприети от ‘лийн’ мениджмънта (Lean management) и участниците да получат насоки как могат да реализират тези практики в ежедневната си работа. За да могат да изпробват ефективността им, участниците в срещата бяха разделени на няколко екипа, които работиха по реални проекти, опитвайки се да приложат ‘лийн’ методологията. Тематиката на проектите нарочно беше извадена от чисто банковия контекст, за да може мисленето да бъде максимално „извън кутията“.

Резултатите от тази среща бяха изключително полезни, тъй като в последствие цели екипи и отдели възприеха този начин на работа и мислене.

Моята роля в тази инициатива отново беше от самото начало както в изготвянето на концепцията, така и в самата реализация и проследяването на резултатите.

3. SGEB Innovation Challenge е идея за създаване на общност, която споделя общ и силен интерес към иновациите и тяхното прилагане не само в ежедневното взаимодействие на СЖЕБ с нейните клиенти, но на всеки един етап от професионалния живот на екипите в институцията. Идеята прерасна в инициатива, в рамките на която повече от 50 служителя от СЖЕБ обединиха усилия с външни участници /клиенти, представители на малкия бизнес и start-up общността/, като над 10 екипа разработваха различни идеи за иновации и последващото им внедряване в практиката. След това четирите най-креативни и в същото време реалистични идеи получиха зелена светлина да бъдат развити вътрешно от служителите на банката. Бяха сформирани 4 екипа, които в последствие прераснаха в 5, членовете на които имаха възможност да посветят един ден седмично от своето работно време, за да продължат работа по идеята си. За да се стимулира тяхното мислене „извън кутията“ колегите имаха възможност да работят извън банката в co-working пространства.

След създаването на концепция за прилагането на всяка една от идеите, мениджърския екип на СЖЕБ и външни оценители отсяха най-сполучливите проекти, които да бъдат внедрени на практика.

Докато работиха по концепцията на идеите, участниците в екипите имаха за свои ментори, част от мениджърския екип на ниво Борд на директорите, които подпомагаха дейността им и насърчаваха работата.

Като Мениджър Човешки ресурси, аз участвах във всяка една стъпка от процеса, като идеята за създаването на тази общност се зароди в един разговор между мен и Главният ни Изпълнителен Директор, продиктувана от нуждата от „превключване“ в начина на мислене на служителите и създаване на условия за зараждане на нови елементи в корпоративната ни култура.