



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR изгряваща звезда на годината

| | |
|---------------|----------------------------------|
| Име и Фамилия | Стефка Танчева |
| Компания | Мания Тийм АД, част от М ХОЛДИНГ |
| Позиция | Експерт Човешки ресурси |

Секция 2 – Мотивация за участие

През изминалите 3 години професионалният ми път направи интересен, дори неочакван за мен завой. Пролетта на 2014 г ме трансформира от Специалист Маркетинг (в следпродажбеното обслужване на голяма френска компания за автомобили) в Експерт Обучение и подбор в Мания Тийм. Мотивацията ми за тази промяна се базираше на силното ми желание да премина от другата страна на фронта - да предам натрупаните търговски и маркетинг знания и умения на продавач-консултанти, които всеки ден обслужват клиенти. В тази българска компания, развиваща се на пазара с търговия на дрехи втора употреба, базирайки се на 20-годишен опит, **изгря моята HR звезда**. През последната година ми бе поверен цялостният процес по управление на човешките

ресурси във верига магазини Мания, а в началото на 2017 г. ми предстои повишение в HR мениджър.

Защо не се замислих да участвам в конкурса и защо вярвам, че трябва да спечеля?

След първите успешни HR проекти, в които участвах или които оглавявах в Мания, открих моето призвание. Цяло десетилетие търсех областта, в която се чувствам най-добре, и се оказа, че тя сама ме намери. Сега помагам на хората да са по-добри професионалисти и самите те да управляват безупречно екип от професионалисти. Неизменно с това имам възможността да съм креативна, да творя, да говоря пред публика и да запалвам колегите си по различни идеи и нововъведения, градейки модерна организационна култура. Фокус за мен е вече не само благополучието на крайните потребители, но и на служителите, които ги обслужват.

Чувствам се уверена в кандидатурата си и заради академичните знания, които придобих и продължавам да придобивам. През 2016 г. завърших програмата за мениджмънт на Бизнес институт – аМВА, запознах се със системата за обучение на Structogram, в процес съм на завършване на магистратура по управление на човешките ресурси към ВУЗФ.

Научните ми познания са подплатени от редица професионални успехи – за мен и организацията, в която работя. Вярвам, че след като се запознаете с тях ще сте също толкова уверени, като мен, че съм достоен претендент за „HR изгряваща звезда на 2016 година“.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Основната посока на вложените от мен усилия като част от HR екипа на Мания през 2016 г беше интегрирането на ценностите на компанията във всички процеси по управление на хора и формирането за здравословна организационната култура.

1. Ценностите в процеса по подбор на нови служители

Първото ми постижение за 2016 г. е участието ми в успешното писане, интегриране и прилагане на практика на нов процес за подбор на служители на база ценностите на верига магазини Мания. С новия процес на база тези ценности успяваме да подберем подходящите хора за подходящите позиции, като лесно постигаме търговските си цели и изграждаме приятна работна среда. Това намали на половина броя на напускащи служители със стаж в Мания до 3 месеца, защото постъпват служители, отговарящи на компетенциите за търсената позиция и споделящи ценностите на Мания.

Малка промяна от моя страна в текста на обява за работа в магазини Мания привлече 50% повече кандидати. Структурата на обявата вече отразяваше Духа на Мания, както и организационната култура и ценности.

С цел привличане на кандидати за работа на възраст 20-30 години по мое предложение бе създадена картичка за подбор в „поп-арт“ стил – популярен сред тази възрастова аудитория. Това помага за популяризиране на отворените позиции по магазини.

2. Ценностите в процеса по оценка на представянето

След въвеждане на процедурата за подбор на служители, продължих да участвам във вплитането на корпоративните ценности и в процеса по оценка на представянето на екипите. На мен е поверено проследяването на месечна база дали управителите по магазини връщат обратна връзка за представянето на служителите си, дали поставят индивидуални цели, дали развиват „звездите“ си и как подкрепят по-неефективните в екипа. Тази промяна спомогна лесно да се контролира изпълнението при единен стандарт.

Базирано на резултатите от представянето, както и на потенциала за развитие на служителите, хората с високи резултати на представянето получават възможност за кариерно израстване в организацията. Също така, с мое участие те биват въвличани в различни проекти и активности, които са важни за компанията – лектори на вътрешни обучения, работни групи, брейнсторминг по различни проекти и др. Това кара служителите да се чувстват обгрижени и да виждат, че усилията им се забелязват. Ефектът не закъсня и общото текучество във веригата на годишна база ще реализира най-високият до момента спад със 17% (2013 г – 78%, 2014 г – 87%, 2015 г – 72%, 2016 г – 55%).

3. Ценностите в непрекъснатия процес на обучение

Следвайки ценността на Мания „Непрестанно да се учим и самоусъвършенстваме“, както и „Професионализъм във всяко наше начинание“, подготвих стандартен материал за въвеждащо обучение на нови служители, стандартизиращо нивото на стартови знания.

На база предишен професионален опит, успях да интегрирам този материал в онлайн платформа за обучение. Това доведе до по-бързото навлизане на новите служители в работата и лесно постигане на заложените таргети според стандартите на компанията. При провеждането на годишната анкета за удовлетвореност на служителите се установи, че 93% от анкетираните са доволни от провежданото им въвеждащо обучение.

4. Ново работно облекло и по-висока удовлетвореност на служителите

По мой проект бе създадена нова визия и брандировка на работното облекло на служителите във верига магазини Мания. Създадох пиктограма, която отразява процеса по пазаруване в магазините ни. Участвах в избирането на подходящи тениски и блузи, които да са от естествена материя и да предоставят комфорт при работа. Благодарение на получената се младежка визия служителите реагираха положително на промяната и резултатът се отрази в годишната анкета за удовлетвореност – 76% от служителите са доволни от работното си облекло (спрямо резултат от 2015 г. – 45%).

5. Ценностите, олицетворени в „Екип на месеца“

По мое предложение бе създаден и успешно работи ежемесечен конкурс „Екип на месеца“, в който отново се отразяват корпоративните ценности. Това състезание има за цел да подпомогне високото ниво на обслужване на клиентите и на екипност в магазините, да запази маниашкия дух и специалното ДНК в дух на съревнование. В неговите рамки екипите реализират месечни търговски празници с клиентите според годишен календар, който подготвям – напр. танцуване, пукане на балони, правене на

коледни играчки и т.н. Това поддържа състезателния и търговски нюх на екипите, като същевременно се чувстват оценени, а заложените таргети се постигат по-лесно.

6. Ценностите в организирането на конференции и тиймбилдинг

С мое участие през 2016 г бяха въведени тримесечни тиймбилдинг срещи между екипите на Мания Тийм във Варна и София. Това доведе до по-приятелска атмосфера сред колегите, по-високо ниво на екипност и съдействие.

Тази година екипният дух се поддържаше и между администрация, франчайз партньори и управители на магазини с три конференции, мащабен тиймбилдинг и празненство по повод 20 години Мания. Годишният мащабен тиймбилдинг бе по специално разработен за нас сценарий по мое предложение. Над 100 участници разработихме заедно Mania Fashion Magazine, като ползвахме реквизит от стоката на Мания, фотомодели, фотографии, редактори, гримьори и фризьори бяхме всички ние.

7. Ценностите в социалната отговорност на компанията

През 2016 г. бе поставено началото на съвместните действия на Фондация Една от 8 и Мания в подкрепа на жените с рак на гърдата в България. Благодарение на мои идеи за кратък период от време съвместно реализирахме редица проекти като - „Закуска за шампиони“, Йогалатес ден, кампания „В помощ на жената“, бягане с кауза – „Бягане с розови полички“, кампания „От страст към марките и живота“. В резултат от дейностите, до момента са събрани над 40 000 лв.

Не пропускам да дам и личен пример в благотворителните инициативи на Мания, като участвам в снимки за рекламни материали, видео материали, радио предавания по радио Мания, участвам и като водещ на събития.

8. Сплотяване на екипа - общи търговски или офис проекти

Гордея се, че благодарение на вложената от мен положителна енергия и страст, директорите на компанията споделиха, че сме пример за екипен дух. През 2016 г. участвах в Националното турне на Мания по случай двадесетата годишнина на веригата – за 16 дни с част от екипа ни обиколихме 32 магазина Мания и пренесохме духа си сред клиентите ни. В пътуващата трупа участваха колеги с различни области на компетенции и различно ниво в йерархията.

Инициатива, която наложихме сред колегите с моя подкрепа, беше и 15-минутната офис гимнастика, която обединява ежедневно всички в офиса.

Благодарение на усилията ми възродихме инициативата да пишем картички „Браво“, които пускаме в специална кутия. Казваме „Браво“ на свой колега за положено от него усилие в съвместната работа, за което бива възнаграден от компанията с ваучер за покупка на книга.

Редовно съдействам за организиране на радио записи и предавания по радио Мания на колеги от магазинната мрежа и от администрацията ни, за да се почувстват всички част от голямото семейство на Мания.

9. Подкрепа в процесите на Текс Тийм и Грийн Тийм

Гордея се, че през 2016 г. успях да подкрепя с работата си и останалите компании в М Холдинг. Тази година участвах в подбора и задържането на кадри в компаниите ни по сортиране и събиране на дрехи втора употреба във Варна, САЩ и Канада (общо около 200 служители).

10. Обучения – аМВА, Structogram, ВУЗФ

Тази година се гордея и с постиженията си в областта на образованието. Успешно завърших аМВА програмата на Business Institute, като работих по бизнес казус на Уникредит Булбанк и защитих проект с решения по него. Преминах курс по биоструктурен анализ според програмата на Stuctogram България и се записах в магистърската програма по Управление на човешките ресурси и лидерско поведение към ВУЗФ. Това ми помогна да усъвършенствам познанията и уменията си в областта на мениджмънта и човешките ресурси, като се отрази в работа ми и резултатите от нея.

11. Научна статия – международна конференция

В следствие от активното ми участие през първия семестър от магистратурата ми във ВУЗФ, проф. Крумов ми даде възможност за индивидуална изява по време на организираната от него през месец юни първа международна конференция на тема „Човешки ресурси, лидерство и организационен мениджмънт“. За целта подготвих емпирично изследване, което беше публикувано в научния сборник от конференцията и презентирано от мен пред сериозна научна аудитория.

Вярвам, че през тази наситена с проекти 2016 г. благодарение на моята инициативност, креативност, знания, умения, поведение и нагласи успешно допринесох за формирането на здравословна организационната култура във всички компании, свързани с Мания Тийм. Това ме кара да се чувствам успешна и изпълнена с още повече енергия за нови предизвикателства в HR областта.