



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: **HR консултантки проект/инструмент на годината**

Компания	ScaleFocus
Лице за контакт	Виктор Билянски
Позиция	Основател и Главен технически директор

Секция 2 – Мотивация за участие

Ще започна с две кратки истории – моята и тази на ScaleFocus.

Завършил съм математическата гимназия „Васил Левски“ в гр. Смолян, именно там се зароди интересът ми към технологиите, който впоследствие бе надграден в ТУ – София. Професионалният ми и организационен опит се концентрират около компании като: Deutsche Telekom, Finsoft, Mtel и собствени проекти, полагащи основите на ScaleFocus.

Стартирахме ScaleFocus през март 2012 г. Основатели сме петима души с доста богат опит в ИТ индустрията. Целта, която си бяхме поставили е да създадем компания, в която хората да работят с огромно желание и заедно да постигаме големи цели. Още от самото начало успяхме да съберем страхотен екип от супер мотивирани хора, с които бяхме работили преди. Само за 4 години получихме признание от различни места: много нови партньорства и редица награди. Но най-голямото удовлетворение

идва от онези над 350 колеги, които избират ScaleFocus всеки ден отново и отново като място, от чийто успех искат да бъдат част.

Ще питате как се случва това. В моите представи решението е много просто и се състои в комбинацията от умението да „ходиш в обувките на другите“ и да бъдеш личен пример за тях. Техническият ми опит, който през годините натрупах в големи компании, винаги ми е помагал да разбирам по-добре колегите: какво ги движи и спира, какви са всекидневните им трудности и професионалните перспективи. Именно така и вътрешната ни комуникация с тях е достатъчно открита и ефективна, всичко останало е личен пример (lead by example).

В тази връзка с радост приех номинацията в категория „Най-ангажиран към управлението на хора организационен лидер на годината“. Безспорно 2016 г. беше една много успешна година – екипът ни се разрасна с още по-бързи темпове и това се случи най-вече заради убедеността ни във важността на човешкия фактор. Именно с тази нагласа подхождам всекидневно в работата си и също към участието си в годишните награди на БАУХ.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

ScaleFocus е компания, която оперира в много динамичен сектор. Позитивите от тази конкуренция са много, но вероятно водещият е високата ангажираност от страна на мениджърите във всички корпоративни процеси. Тук ScaleFocus не прави изключение и в моя случай това е ЧР функцията.

Целите ни за 2016 година бяха фокусирани отново върху устойчивия растеж на компанията, което наложи разработването на ЧР стратегия, съобразена с новостите и динамиката на пазара. Заедно с ЧР екипа ни имахме обща визия за това как искаме да развиваме хората си вътрешно, какъв да бъде подходът ни в тази посока и също как мотивираните и добри професионалисти да ни разпознаят като тяхното място за работа. На тази основа стъпихме, за да разработим и стартираме цялостен проект, чиито позитиви не закъсняват.

Накратко за стратегията, тя се развива паралелно в три различни посоки: HRScale (с фокус върху Employer branding & Recruitment), HRFocus (акцентът е върху Employee relations & Development) и ScaleFocus Innovation Lab (привличане на Startup екипи като част от ScaleFocus). В началото ролята, в която се припознах, е да бъда двигател на идеите сред останалите мениджъри, а по-късно по инициатива на колегите от ЧР с радост се включих като съучастник по изпълнението на доста от стъпките в процеса. Основната ни обща цел беше да дам личен пример, който впоследствие да повлияе и на други колеги да се включат в инициативи. Стартирахме с HRScale, мислихме много в посока как да скъсим дистанцията с кандидатите и как да рedefинираме процеса по

установяване на контакт с тях. Така стигнахме до идеята за организиране на събития с технически фокус, но в неформална обстановка. В следващия момент свързах колегите от подбор с организатора на българската Java потребителска група и така поставихме основите на Java Beer събитие, което вече се случва ежемесечно и до момента нямам пропуск в присъствията. Подобен формат действително има много плюсове за изграждането на работодателска марка и последващ подбор. Комуникацията с потенциалните кандидати е по-достъпна, те са по-открити в мненията и препоръките си, които са пък полезни на нас като посоки за надграждане.

Други събития, върху които имаме фокус са тези от типа „споделяне на опит“. Спряхме се на този модел, тъй като видяхме в него най-естествения начин за споделяне на полезна информация и реализация на практика на теоретичната постановка „талантът привлича талант“. За целта лектори бяхме аз и един от водещите технически колеги в ScaleFocus. Стартирахме поредицата с темата „Пътят от Startup до Scaleup“, която препраща към стратегията ни за разрастване, чийто израз е ScaleFocus Innovation Lab.

Въз основа на опита ни сме уверени, че сме на прав път. Ще питате как разбираме, че нещата работят... Факторите са два: първият е, когато предстои следващо събитие и има достатъчна инициатива от страна на колеги за участие като лектори, и вторият - когато чуеш коментар от непознат професионалист, че с всяко ново запознанство/представяне на колега, впечатленията му за компанията стават все по-добри. Кога аз разбирам, че съм се справил добре? Последно при участието ни в друго техническо събитие, на което не бях аз на сцената, а други двама души от нашия екип. Това означава, че колегите вече са се припознали в идеята и имат ентузиазма да ангажират и външни хора с практиките и знанието, които се споделят в компанията.

Със сигурност правилната нагласа е да развиваш останалите. “Sharing is caring” е фразата така типична за предприемаческата култура, от която и всеки бизнес сектор може да черпи вдъхновение. Като компания, която в основата си е startup, ЧР екипът ни се стреми иновациите да бъдат неразделна част от корпоративната ни визия, касаеща хората. Оттук решихме да обвържем стратегията ни за разрастване с възможността да подпомагаме startup екипи/проекти със споделяне на опит, офис среда, инвестиции, техническо съдействие и т.н. Става дума за ScaleFocus Innovation Lab, чийто основен двигател съм аз. Встрани от това съм един от менторите по програмата на Founder Institute в София, а именно там получих и признанието за най-добър ментор според независимо проучване сред участниците.

Базирайки се на наблюденията при работа с млади предприемачи, няма да изненадам никого с това, че те са най-мотивирани, когато работят по нещо свое – проект, който е тяхна идея и съответно е достатъчно предизвикателен и технологично интересен. От наша страна ние търсим хора, които са подготвени технически, работят добре в екип и са отдадени на успеха. Със сигурност бихме могли да ги намерим в споделените

работни пространства и на „Silicon drinkabout“ събитията, но по-добрият вариант беше те сами да дойдат при нас. За целта заедно с ЧР екипа стартирахме работа по позиционирането на ScaleFocus като акселератор за стартиращи проекти и техните екипи. Съвместната ни работа в това отношение започна с участието ми в събития с цел информиране на инициативата („Пътят от Startup до Scaleup“) и се разви до това с мен да бъде основният elevator pitch. За няколко месеца можем да се похвалим с първите два екипа, които се присъединиха към ScaleFocus със своите бизнес идеи, това са Tripsy и Nemesis Software. Резултатите не закъсняват и действително съм много щастлив от ангажираността ми в този проект. Към момента той е в сравнително ранен етап от своята имплементация и предстои да проследяваме успешността му за присъединяване към компанията на сформирани екипи с добра бизнес идея.

Ставайки вече част от ScaleFocus, независимо дали с бизнес идея или с ентузиазъм за развитие, всеки колега попада в обхвата на HRFocus – ЧР визията, свързана с вътрешните процеси.

От началото на 2016 г. екипа по човешки ресурси и в частност колегата Александър Стоименов работиха по надграждане модела ни за грижа към служителите и повишаване на тяхното личностно развитие и мотивация. Като основател на People Lead структурата в компанията и в качеството ми на ми на People Lead на ключови професионалисти, от самото начало подкрепих идеите и предложенията на Александър за развитие на „employee relations“ функция в компанията. Винаги съм вярвал в индивидуалния подход и оказване на съдействие на даден човек в кариерния му път. В тази връзка в ролята си на People Lead аз отговарям за 11 технически професионалиста. С всеки от тях сме се уговорили колко често и как да организираме срещите си (формална/неформална обстановка), съобразявайки се с техния стил на комуникация и очаквания. Общата ни цел е всеки от тях да споделя открито по теми като: какви са професионалните му перспективи, с какви технологии би искал да се занимава, дали настоящият му проект е достатъчно интересен, екип, възнаграждение, среда, материална база и т.н. За времето, през което съм им People Lead, доста от колегите се развиха от позиция „Технически ръководител“ до „Ръководител практика“ с екипи от над 30 души, преминали са близо 72 сертификационни тренинги и изпити, включени са в редица проекти, съобразени с представите им за интересен и предизвикателен проект. Сигурен съм, че техническото ми професионално минало винаги ми е помагало да се поставям на мястото на колегите, да комуникирам достатъчно ясно и коректно с тях, за да разбирам какви точно са перспективите им за развитие. Разбира се, е имало и сложни казуси, в тези случаи винаги съм разчитал на ЧР екипа ни за препоръки. Ето защо много се радвам, че имам възможността да работя с тези професионалисти, които с отношението си всеки ден променят нагласите към ЧР професията. Работата ми с тях ми е доказала във времето важността на тази функция в една компания. В ScaleFocus ЧР специалистите са сред хората, комуникират с тях, имат поглед върху текущи мнения, нагласи, те не се притесняват да заявят позиция и да

предложат идеи. Те са двигател на промяната, защото това е единственото сигурно нещо, особено в ИТ.

Колегите за мен:

„Няма Специалист по подбор в компанията, който не е бил на второ интервю с Виктор. По време на моето такова на въпроса ми защо отнема от времето си за срещи с толкова много кандидати, той ми бе отговорил, че за него ЧР-ът е много важен, в случая аз ще бъда първият представител на компанията, който кандидатите срещат, съответно това са първите им впечатления, които добиват за ScaleFocus.“ – **Деница Колева, Специалист управление на таланта, ScaleFocus**

„Преди няколко месеца се върнах в България след 9 години консултантска дейност в компании като: Mercedes, Samsung, Apache Software Foundation. Причината да се върна е Nemesis Software – собствен проект, който развивам. А причините да работим в момента заедно със ScaleFocus са няколко – една случайна среща с Виктор в метрото, мнението ми за него като лидер покрай професионалния ми опит в Mtel и впечатленията ми за хората, които срещам в ScaleFocus. Big up за HR екипа“ – **Петър Тахчиев, Основател на Nemesis Software**

“Познавам Виктор от 5 години и реално комуникацията ми с него бе ключов фактор за развитието ми в ScaleFocus. За времето ми в компанията успях да се развия най-вече в мениджмънт аспект – стартирах от Технически ръководител до мениджърска позиция на една от най-развитите практики в компанията. Радвам се, че имам възможността да работя с хора като Виктор, които се стараят да разбират мотивите ти и с инициативността си са добър пример за всички колеги.“ – **Любомир Георгиев, Ръководител практика в ScaleFocus**