



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: "Най-добър HR проект на голяма компания"

Компания	Райфайзенбанк България ЕАД
Лице за контакт	Рада Йосифова
Позиция	Началник отдел Човешки Ресурси

Секция 2 – Мотивация за участие

Моля, опишете мотивацията си да се включите в конкурса в посочената от вас категория и защо смятате, че заслужавате да спечелите наградата в нея. Максимален обем: 1 страница.

Проект „Цялостна трансформация на управлението на човешките ресурси в организацията“

Цялостна трансформация на управлението на човешките ресурси беше заложено в бизнес стратегията на организацията.

Като основни цели бяха поставени модернизиране на ЧР функцията в посока излизане от почти изцяло административната роля и превръщането ѝ в стратегически партньор на бизнеса, както и синхронизиране със стандартите на Групата Райфайзен.

Беше разработена ЧР стратегия, ЧР визия и детайлен план, който стартира през 2014 г. и се осъществява 2015 година. Планът обхваща всички стратегически ЧР процеси като през 2015 година фокусът е върху развитието на културата на лидерството и създаването на култура на учеща организация.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Моля, опишете проекта, с който кандидатствате в избраната категория. Посочете конкретни факти, свързани с него – какво представлява, какви дейности/активности включва, кога е разработен и изпълнен, от кого, кои са участниците в него и т.н.

Моля, опишете конкретните постигнати резултати от проекта; областите на личната си удовлетвореност */на вас и/или екипа, отговорен за разработването и реализацията на проекта/* от постигнатото; мненията на участниците в проекта */моля, цитирайте 3 до 5 мнения, като посочите имената на участниците и координатите им за връзка/*. Максимален обем: 3 страници.

Проект „Цялостна трансформация на управлението на човешките ресурси в организацията“

До 2014 година в Райфайзенбанк отдел Човешки ресурси е имал основно административна функция. С промяната на Главния изпълнителен директор и назначаването ми като Началник отдел „Човешки ресурси“ разработих и Управителният съвет на Райфайзенбанк България прие ЧР стратегия, ЧР визия и детайлен план, който стартира през 2014 г. и се реализира и през 2015 година.

Личната ми удовлетвореност от трансформирането на функцията по управление на човешките ресурси е свързана най-вече с факта, че практиките и процедурите в сферата на човешките ресурси се модернизираха в значителна степен, което позиционира отдела като пълноправен партньор на бизнеса. Удовлетвореността на мениджмънта от постигнатите резултати, партньорството с централата на Райфайзенбанк Интернешънъл, изграждането на нова организационна култура базирана на откритост и прозрачност са сред най-важните постижения, за които отдел „Човешки ресурси“ има значителен принос. Служителите оценяват високо възможностите за учене и развитие, които се увеличиха многократно, достъпа до информация и откритата комуникация.

Основният фокус през 2015 година беше поставен върху структуриране и модернизиране на основните ЧР процеси, както и автоматизацията им. Основните приоритети в стратегията са:

- Честен и прозрачен процес на подбор, управляван от отдел „Човешки ресурси“. Възможности за кариерно развитие вътре в организацията.
- Инвестиция в знание – бюджетът за обучение беше увеличен от 0,73 % (през 2013 г.) до 1,83 % (през 2015 г.) от разходите за персонал.
- Развитие на лидери и изграждане на съвременен стил на управление, базиран върху коучинг подход
- Въвеждане на модела за ЧР бизнес партньорство
- Справедливо възнаграждаване – въвеждане на йерархия на длъжностите, диапазони на възнаграждение обвързани с пазарните нива, както и обвързване на възнаграждението с трудовото представяне.

Стандартизирането и обогатяването на ролята на ЧР функцията доведе до постигането на едно модерно управление на човешките ресурси, за чиято реализация бяха направени сериозни инвестиции в обучението на ЧР специалистите в компанията.

ЧР отдела в новата си функция има значителен принос към промяната на корпоративната култура, базирана на сътрудничество и работа в екип; промяна на нагласите в посока проактивност, позитивно отношение и уважение. Също така, допринесе за промотирането и изграждането на култура на учене и съхранение на знанието.

Значителни усилия бяха положени и в сферата на здравните въпроси и балансът работа / личен живот.

Беше въведено гъвкаво работно време, както и програми за танци и релакс.

Усилията вложени в развитието и модернизирането на ЧР могат да бъдат забелязани в положителната обратна връзка от страна на служителите, които оценяват високо промяната в отношението към служителите, промяната на стила на управление, както и въвеждането на регулярна и прозрачна комуникация в организацията.

Секция 4 – Приложения

Информацията, получена за тази секция, не се публикува.