

ГЪВКАВОТО РАБОТНО ВРЕМЕ И ДИСТАНЦИОННАТА РАБОТА ЩЕ СЕ ПРЕВЪРНАТ В СТАНДАРТ

Как се отрази извънредното положение на вашата компания по отношение на хората в локален и глобален мащаб?

- Социалната дистанция, работата от вкъщи и емоционално натоварване, съпътстващо пандемията, донесоха някои неудобства за колегите, независимо дали се работи в производството, офиса или от вкъщи. Именно затова голяма част от усилията ни бяха насочени към засилена комуникация и високо ниво на информираност, поддържане на постоянен контакт, повишаване на сплотеността и екипния дух сред колегите. Софийският вътрешен йога клуб организира ежедневни онлайн йога и тае-бо практики, които бяха достъпни за целия глобален екип. Във вътрешната ни мрежа осъществихме различни кампании, сред които за споделяне на гледката от работното място; великденска

кампания за домашен козунак и боядисани яйца; онлайн екипни игри. Чрез глобалния нюзлетър бяха разпространени кратки видеа на колеги, споделящи въведените мерки за безопасна работна среда, добри практики за работа от вкъщи, работа в среда с малки деца и др. Корпоративните срещи за споделяне на бизнес информация се осъществяваха също чрез онлайн платформи или видеоклипове, споделени с всички служители.

Нормално е да сте били изненадани от случващото се, но до каква степен бяхте подготвени за него?

- Глобалната структура на нашата компания много бързо ни даде възможност да се адаптираме към ситуацията. Дистанционната работа не е нещо ново за нас. Още с въвеждането на извънредното положение в >>

A portrait of Viktor Trifonov, a middle-aged man with short, graying hair, wearing a light blue button-down shirt. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred industrial or office setting. A yellow vertical bar is on the right side of the page.

ВИКТОР ТРИФОНОВ,

*HR мениджър
в „Melexis България“*

ВИКТОР ТРИФОНОВ се присъединява към „Melexis България“ през 2008 г. като ръководител екип „Краен тест в производството“. През 2015 г. на база своя натрупан опит, принос и интереси поема длъжността HR мениджър на българското представителство на компанията. Виктор Трифонов има магистърска степен от Нов български университет по телекомуникационни системи и технологии.

Нашите инженерни екипи създадоха системи с наш сензор за следене на телесната температура, които бяха интегрирани в системата за контрол на достъпа в сградите ни.

Melexis е международна инженерна компания и световен лидер в проектирането, разработването и доставянето на решения в сферата на микроелектрониката за клиенти от автомобилната промишленост, индустриалния, потребителския и медицинския сектор. Компанията е създадена през 1988 г. в Белгия, като в момента има представителства в 19 страни и над 1500 служители. Melexis започва дейността си в България през 2000 г. с екип от 50 професионалисти. Сега в България работят над 450 души, като това е и най-голямото представителство на Melexis.

През 2018 г. „Melexis България“ обяви 5-годишен инвестиционен план в размер на 75 млн. евро, насочен към разширяване на производственото пространство, научноизследователската и развойната дейност, както и на складовата база.

България голяма част от нашите служители преминаха в режим на работа от вкъщи с цел превенция на разпространението на заразата и осигуряване на безопасна работна среда за колегите, които работят на място. Тази миграция премина гладко благодарение на това, че от години имаме разработени планове за работа при форсмажорни обстоятелства, които много бързо бяха въведени в действие, а техническата инфраструктура е достатъчно гъвкава и приспособима към различни обстоятелства.

Бързо съумяхме да трансформираме и процесите по подбор на нови служители. Трите етапа на интервю, през които стандартно преминаваме с кандидатите - техническо, мотивационно и интервю за обратна връзка, се провеждаха изцяло дистанционно, особено по време на карантината. Въведохме допълнителна възможност за виртуална разходка в нашата сграда. Въвеждащите обучения за нови служители също се провеждаха дистанционно в повечето случаи.

Какви мерки предприехте по време на изолацията, свързани с ефективната работа и обучение на служителите?

- Бяха създадени глобален и локален екип които координират всички действия, свързани с пандемията. Работната група следи локалната обстановка и взема решения за следващите стъпки, които трябва да бъдат въведени в ежедневната работа в Melexis. Провеждаха се седмични срещи с ръководителите на екипи, на които да се дискутират евентуални затруднения, с които се сблъсква екипът. Заложените цели по време на извънредното положение бяха свързани с осигуряване на безопасност и здравословна работна среда за служителите, както и подсигурява

не непрекъсваемост на работните процеси. Нашите инженерни екипи създадоха системи с наш сензор за следене на телесната температура, които бяха интегрирани в системата за контрол на достъпа в сградите ни. През първите седмици от обявяването на извънредното положение течеше активна реорганизация на вътрешните процеси и промяна на работните навици, за да постигнем екипно заложените цели. Плануваните обучения за нашите служители бяха трансформирани в онлайн формат.

Възползвахте ли се от държавните мерки за помощ на бизнеса 60/40 във връзка със задържането на хората?

- Не. Тази мярка не беше приложима за компания с нашия предмет на дейност.

Отрази ли се работата от вкъщи на ефективността Ви?

- Поради въведените противоепидемични мерки в компанията необходимото време за доста от нашите административните дейности се увеличи. Невъзможността за пряк контакт и неформални срещи неизбежно се отрази и на нашата ефективност. От друга страна, имаше екипи и колеги, които регистрираха повишена ефективност, работейки например от вкъщи - като част от причините са повече фокусирано време и че не се отделя време за транспорт. Едва ли някой е смятал, че определени бизнеси и активности могат да се движат изцяло или предимно дистанционно, но тази ситуация ни показа, че има неизползвани ресурси в тази посока с потенциал.

Какво показват вашите наблюдения - колко е засегнат вашият сектор от кризата с коронавируса?

- Melexis оперира в различни индустрии, сред които медицинската, потребителската, но основният ни фокус е в автомобилната. COVID-19 оказва сериозно влияние в този сектор, като налице бяха сътресения във веригите от доставчици. За нас беше важно да подсигурим безопасна работна среда и продължаване на дейността. За да се справим с предизвикателствата, въведохме редица мерки, свързани с хигиената, дезинфекцията, социалното дистанциране. Зонирахме производството и разделихме екипите, за да осигурим социална дистанция.

Какво още се промени и ще се промени на пазара на труда?

- Кризите, особено с размерите на пандемия, през която все още преминаваме, неизбежно водят до реорганизиране на пазара на труда. Ставаме свидетели на увеличение на ръста на безработицата в България, особено при позиции, неизискващи квалификация, и според мен тази тенденция ще остане през следващите месеци. От друга страна, висококвалифицираните кадри са много предпазливи поради общата несигурност на икономиката. Множество компании въведоха гъвкаво/намалено работно време и възможност за работа от вкъщи на своите служители. Според мен тази тенденция ще се запази трайно и ще стане стандартна за пазара на труда. Възможно е някои компании да увеличат честотата на провеждане на някои здравни и уелнес програми с цел поддържане на висока мотивация и сплотеността на екипите. За нас и занапред фокус при търсенето на кандидати за работа ще остане адаптивността в допълнение към техния опит за конкретната отворена позиция и съвпадение на ценностите им с тези на Melexis.

Интервюто взе Кирил Курчев