



Формуляр за кандидатстване

Уважаеми кандидати,

Чрез попълване на настоящия формуляр за кандидатстване вие стартирате участието си в конкурса за Годишните HR награди на Българска асоциация за управление на хора за 2021 г.

Този формуляр е документът, в който трябва да опишете максимално точно и ясно своята кандидатура. Не спестявайте фактите и информацията, които изтъкват вашите постижения през годината, опишете и аргументирайте добре резултатите, които сте постигнали.

В случай че вашата кандидатура премине успешно през първите два етапа на оценка и бъде допусната до финалния трети етап /процедурата за оценка можете да видите [ТУК](#)/, този формуляр /с изключение на данните за контакт/ ще бъде публикуван на уебстраницата на конкурса заедно с формулярите на останалите допуснати кандидатури.

Моля, изпратете попълнения формуляр не по-късно от 10 ноември 2021 г. на имейл адрес pgospodinova@bapm.bg

Преди да започнете попълването на формуляра:

- *Моля, убедете се, че сте се запознали внимателно и в детайли с описанието на категорията, за която кандидатствате, и очакванията на журито спрямо нея /можете да видите [ТУК](#)/. Когато попълвате формуляра си, съблюдавайте елементите, посочени в описанието на категорията.*
- *Моля, убедете се, че сте се запознали подробно с процедурата на оценка и времевия график на етапите, които тя включва /можете да ги видите [ТУК](#)/*
- *При попълването на формуляра бъдете кратки, точни и ясни. Придържайте се към обявения лимит за дължина от 7500 знака (вкл. разстоянията) – това се оценява в първия етап на оценка – Оценка по критериите за съответствие на Регламента /можете да видите [ТУК](#)/.*
- *Посочвайте конкретни резултати.*
- *Формулярът задължително се придружава от презентация – до 10 слайда, в която се посочват доказателства към описаните във формуляра факти /вижте [ТУК](#)/*
- *Спазете крайния срок за подаване на формуляра и презентацията /вижте етап 1 от процедурата за оценка [ТУК](#)/*

По всякакви въпроси можете да се обръщате към офиса на Българска асоциация за управление на хора:

Лице за контакт: Полина Господинова

Тел.: 0899 240 586

Имейл адрес: pgospodinova@bapm.bg

Желаем ви успех!

Данни за контакт

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

Компания	ЕВН България ЕАД
Лице за контакт	Татяна Гърневска
Позиция	Ръководител екип „Обучение и квалификация“
Телефон	██████████
E-mail	████████████████████

Описание на кандидатурата

Мотивирани сме да участваме в конкурса на БАУХ за „Най-добър HR проект на голяма компания“ заради възможността да споделим уникалния опит, който натрупахме, реализирайки проекта „EVN Презареждане“ и вдъхновяващите резултати, които постигнахме. Гордеем се, че успяхме да осъществим толкова мащабен проект. Това, което поддържаше ентузиазма и мотивацията ни през цялото време, беше целта да направим нашата компания едно по-добро място и да затвърдим заедно здрава и силна организационна култура.

Следвайки стратегията ни за позициониране като привлекателен работодател, стартирахме проекта “EVN Презареждане” с цел надграждане и утвърждаване на организационната ни култура. Проведохме важни разговори за хората и организацията относно нашите ценности и принципи, които ни обединяват. Успяхме с изключителната подкрепа на Мениджмънта, с енергията на 22 водещи на работилници, с ентузиазма на всички 2200 сътрудници и с вдъхновението на 81 посланици! Успехът ни мотивира, но натрупаният опит е онова, с което се гордеем.

За „EVN Презареждане“

Проектът обхваща всички дружества на EVN в България или общо 2200 души. „EVN Презареждане“ е насочен към развитие и насърчаване на организационната култура в посока към повече сътрудничество, чувство за принадлежност и единност, а от там и по-висока ефективност в работата и по-висока удовлетвореност за хората в компанията. Защо избрахме името „Презареждане“ – защото имахме нужда да презаредим нашите ценности, да презаредим с нова енергия, обединявайки се около шест основни принципа на поведение и да продължим напред, по-силни заедно. Логото, което избрахме е ракета и символизира стремежа към непознатото, към нови

предизвикателства, постигане на нови, високи цели. То стана част от всички дейности по проекта и неизменно присъстваше на всички документи, презентации и публикации в Интранет. Пренесохме темата и в изготвения фейсбук на водещите.

Резултати

- ✓ В резултат на работилниците 100% от сътрудниците имат разбиране за идеята на проекта и познават принципите на поведение
- ✓ В проведеното през септември 2021г. проучване на ангажираността 95% от служителите отбелязват, че принципите на поведение се прилагат в организацията

Ефекти

- ✓ Над 150 новоназначени сътрудници за последната бизнес година
- ✓ Под 1% напуснали сътрудници за последната бизнес година
- ✓ Увеличаване броя на доброволчески инициативи по програмата „EVN за България“ с 30%
- ✓ От 1930 сътрудници, участвали в играта и спечелили общо 4200 чипа, 3500 бяха дарени за кауза, в подкрепа на „Клиника по изгаряния“ към УМБАЛ „Свети Георги“ в Пловдив. Всеки чип беше остойностен на 2 лева. Общата сума, която дарихме, беше в размер на 7000 лв.

Как го постигнахме?

Идеята за проекта беше разработена съвместно с външен консултант – Владимир Борачев, който ни подкрепи при провеждането на работилниците за ръководители и водещи. Стартирахме с шест пилотни работилници с участието на над 100 сътрудници, на които бяха изведени 13 най-важни за тях принципи на поведение. При следващата стъпка подложихме тези 13 принципа на гласуване от страна на по-широк кръг колеги – 800 души, след което се откриха 6 водещи принципи на поведение, припознати и от Мениджмънта: отговорност, сътрудничество, професионализъм, уважение, коректност и ангажираност. Проведохме работилници за топ мениджмънт и ръководители с акцент върху тяхната роля – да бъдат модел за подражание и да насърчават сътрудниците от своите екипи в подкрепа на принципите. Номинирахме 22-ма водещи на работилници или 11 партньорски двойки, които бяха обучени за ролята им да предадат идеята и разбирането за принципите и за това, как да ги живеем. Беше изготвен фейсбук на водещите, с кратко послание от всеки един, който беше достъпен за всички на страницата на Презареждане в Интранет.

Работилниците за сътрудници стартирахме през февруари 2020г. в 6 града на територията на EVN – Пловдив, Пазарджик, Смолян, Хасково, Стара Загора и Бургас. Заради пандемията и извънредното положение, обявено през март 2020 г., преустановихме временно работилниците. В разгара на пандемията не просто говорихме теоретично, а живяхме на практика принципите и бяхме свидетели за ангажираност, отговорност и сътрудничество надхвърлящи обичайните ежедневни задължения. Използвахме периода и за да обогатим комуникационния си план с интересни инициативи в Интранет. Имахме месеци, посветени на всеки един от шестте принципа. Създадохме рубриката „Кажете „Благодаря““, където всеки имаше възможност да благодари на свой колега. Имплементирахме принципите на поведение в част от HR процесите: преглед на представянето, подбор, атестация при изтичане на пробния срок за новоназначени сътрудници. Застъпихме ги и в редица вътрешни обучения.

За да вдъхновим колегите, игровизирахме процеса на припознаване и затвърждаване на принципите. Играта „EVN Презареждане“ включваше шест предизвикателства, като всяко от тях беше посветено на един от шестте принципа и даваше възможност на колегите да спечелят по един от шест чипа. Играта имаше индивидуална и екипна част, целта беше да мотивираме всеки участник и екипите като цяло. Всеки сътрудник, спечелил минимум 4 чипа можеше да ги размени за награда или да ги дари за кауза. Спечелилите 6 чипа освен, че можеха да ги дарят за каузата, участваха и в томбола за 18 индивидуални награди. А 60-те екипа се бореха за 6 екипни награди. В играта се включиха над 80 % от сътрудниците.

С провеждането на работилниците стартирахме отново през май 2021 г. при спазване на епидемиологичните изисквания. За периода от февруари 2020г. до септември 2021г. проведохме 157 работилници. Участниците в тях бяха подбрани умислено от различни ОЕ /организационни единици/ и различни градове. Самите работилници бяха организирани в две части – дневен уъркшоп, на който участниците имаха възможност да се запознаят отблизо с принципите и основната идея на проекта, да споделят и да участват в активности, от които да спечелят два чипа – за сътрудничество и уважение. И вечерен блок, чиято роля беше неформално опознаване на хората.

За да спечелим още повече подкрепа за идеята на проекта, създадохме ролята Посланик на „EVN Презареждане“. Посланици станаха инициативни колеги, които сами изразиха желание за това. От една страна те бяха ролеви модели за колегите си, а от друга ги насърчаваха в посока на прилагане и спазване на шестте принципа на поведение.

Проекта финализирахме с две събития. Първото беше свързано с обявяване на екипните награди и провеждане на томболата за теглене на индивидуалните награди. Мениджмънтът обяви размера на сумата, която дарихме на „Клиника по изгаряния“ и благодари на всички за тяхната ангажираност и отдаденост по проекта. Второто

събитие беше за водещите на работилници. На него председателят на Съвета на директорите г-н Александър Сипек лично благодари на всеки един за енергията и високата мотивация в техния принос към проекта.

„EVN Презареждане“ не спира до тук. Тепърва ще виждаме отражението и ще усещаме ползите и добавената стойност на този проект. Продължаваме да работим за затвърждаване на принципите, като поддържаме духа на „EVN Презареждане“ жив с подкрепата на различни инициативи.