



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 екип на годината“

Компания	Kaufland България
Лице за контакт	Анета Рахилчукова
Позиция	Старши специалист Работодателска марка
Телефон	██████████
E-mail	████████████████████

Описание на кандидатурата

Моля, опишете постиженията, с които кандидатствате в избраната категория. Посочете конкретни факти, конкретни постигнати резултати, областите на удовлетвореност от постигнатото, мненията на ръководители/колеги.

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.

Максимален обем: 7500 знака /вкл. разстояния/

“Най-добър HR екип на годината” – Нашите колеги и техните суперсили

Номинацията е изключително ценна за HR екипа на Kaufland България. Изминалата година беше поредната, изпълнена с много предизвикателства за екипите в направление Човешки ресурси, а това признание доказва, че въпреки трудностите, сме постигнали основната обща цел: Удовлетвореността на над 6400-те служители в трите ни фирмени структури – Филиална мрежа, Логистика и Обслужващ офис. Винаги работим заедно и в синергия, а това кооперативно сътрудничество между колегите в направлението дава своето изражение в успешните проекти и инициативи, които реализираме.

Ще представим нашия HR екип – нашия HR директор и неговите пет лидери на проекти от различните отдели, под мотото „Нашите колеги и техните суперсили“. Членовете на екипите ни имат различни силни страни, но заедно се допълваме и синхронизираме в работата си. Това, което прави екипа достоен за наградата, са принципите, които следва: екипите в рамките на дирекция Човешки ресурси разбират работата на останалите, помагат си във всеки момент и когато някъде липсва ресурс, то той бива предоставен от останалите екипи.

Изпитваме удоволствие от работата и я възприемаме като начин да покажем колко добри експерти сме. Разковничето за успешната реализация на проектите ни е, че те се базират на ефективното сътрудничество между екипите ни. Кандидатурата ни цели да разгледа както човешкия фактор зад постигането на бизнес целите на компанията, така и да акцентира върху онези проекти през изминалата година, при които синергията в работата между екипите ни е най-ярко видима. Тяхната ефективност ще аргументираме в описание на бизнес целите, конкретните решения и представените бизнес резултати. Движещата сила е, че всеки резултат, който постигаме в полза на служителите на компанията, постигаме заедно.

Милена Кара依лиева, Директор HR

Суперсила: *Вдъхновяващо лидерство*

Отличните ни резултати и професионалната подкрепа за бизнеса ни не биха били възможни без вдъхновяващото и обединяващо лидерство на Милена.

Като ръководител на направлението от вече почти 3 години, за този период Милена успя да изгради един много сплотен и силно мотивиран екип, в който предизвикателствата се разглеждат като възможности, а целите като мисия.

Под нейно ръководство са случени редица успешни проекти, чрез които направлението затвърждава позицията си на верен и ценен партньор на бизнеса.

Лидери на проекти в HR

Елена Вълева: *Администриране на персонала*

Суперсила: *Изключителна организираност*

Ели ръководи администрирането на над 6400 служители, а изключителната организираност и прецизност на характера ѝ се отразяват в безупречното протичане на дейността.

Марина Филипова: *Възнаграждения и придобивки*

Суперсила: *Смайваща суперскорост*

Скорострелният, но прецизен начин на работа на Марина е пример за всички колеги. Тя движи ключови проекти, от които зависят ефективността и удовлетвореността на служителите.

Зорница Стоянова: *Process Management*

Суперсила: *Безрезервна услужливост*

Дали малък технически проблем, който спъва работата и трябва да се разреши, или имаме нова идея за оптимизиране на процесите в екипите, Зори е винаги насреща с готовност да помогне.

Мила Вълкова: *Подбор, Работодателска марка и Мотивиране и задържане*

Суперсила: *Удивителна целеустременост*

Мила е човек, който не се спира пред нищо. Многобройните отличия за компанията ни в трите ѝ сфери на дейност са отражение на целеустремеността и визията ѝ за постигане на резултати.

Емил Гинев: *Обучение и развитие*

Суперсила: *Впечатляваща изрядност*

Изключителната изрядност на Емо никога не остава незабелязана. Тя е видима, както в изпълнението на проекти и задачи, така и в комуникацията му с колегите.

Общи проекти на екипите в ЧР

**Визуализация на синергията между екипите по проектите е налична в презентацията*

Проект КЕП

Въвеждането на Квалифициран електронен подпис (КЕП) отговори на нуждата от гъвкавост, ефективност и гарантиране на непрекъсваемост на основните трудово-правни процеси, свързани с подписване на персонална документация, които са допълнително затруднени от извънредната епидемична обстановка и дистанционната работа. Към момента 20 ръководители имат и използват

активно КЕП, заедно с тях с обикновен електронен Schwarz-подпис 34, за да се гарантира принципът на „четирите очи“.

Pre-boarding

С цел подобро преживяване за новопостъпващи служители въведохме процес, който улеснява обмена на данни между екипите. В Pre-boarding фазата кандидатът попълва нужните лични данни в онлайн формуляр, който постъпва като част от кандидатурата му към системата на Подбор. При одобрение на кандидата, личните му данни се трансферират автоматично към системата на Администриране, от където бива задвижена подготовката на нужната документация за встъпване в длъжност.

SAP Concur

Успешно бе въведена система за електронно заявяване и отчитане на командировки от служителите, която позволи дигитализирането и подобряването на целия процес по изчисление на възнагражденията и пълна прозрачност при изплащане на сумите. Над 600 служители ежедневно имат възможност да заявят своя аванс, командировка и отчет за командировка в реално време. Имаме 100% обработваемост на заявките и времето за обработка се е намалило с 45%.

HR-Portal на мобилно устройство

Въведохме мобилна версия на платформата за достъп до личната информация за трудово възнаграждение, отработено време и отсъствия, достъпна за всички служители със служебни мобилни устройства. Над 6000 служители ежедневно имат възможност да заявят своя отпуск или мобилна работа по всяко време, както и да достъпват личните си данни. Имаме 100% обработваемост на заявките и времетраенето се е намалило със 70%.

Вътрешни инициативи

През изминалата година проведохме близо 30 вътрешни игри и активности за служителите от всички структури. Игрите с награди целят не само да зарадват колегите и семействата им, но също да засилят тяхната фирмена принадлежност, да увеличат използването на мобилното приложение за служители и да изградят мрежа от ангажирани посланици на работодателския бранд. Към момента 1500 колеги от цялата страна са активни в приложението и в организирани активности, а всяка следваща генерира все повече интерес. Провеждането на ежегодното ни вътрешно проучване за удовлетвореност, работата ни по седмиците на здравето и превенция на стреса, както и

организирането на множество информационни уебинари по актуални за служителите теми, са част от стратегията ни за подобряване на удовлетвореността, психическото и физическото здраве на колегите ни.

[We Know, You Grow](#)

С насоченост към млади хора, които тепърва прохождат професионално, и към служители на компанията, желаещи да придобият нови знания, всеки месец организираме уебинари на актуални професионални теми, чиито лектори са водещи експерти от компанията и известни личности и лектори от страната. Чрез проекта показваме не само лицата зад успехите на компанията, но и успешно се позиционираме като работодател, предлагащ многобройни и добри възможности за развитие. Онлайн академията предизвиква голям интерес: през 2020 за събитията се регистрираха близо 1200 човека, а за изданията през 2021 досега се регистрираха над 800 участници.

[Управление на таланти](#)

В рамките на процеса се идентифицират таланти, чието представяне през годината надвишава очакванията за тяхната роля. Това са хората, които добавят допълнителна стойност за екипа или организацията като цяло. С цел стратегическо управление на кариерата на този набор от таланти разглеждаме възможностите за развитието им в компанията, включително и извън техния екип. Така разширяваме и набора от квалифицирани кандидати при отваряне на различни позиции.

[Онлайн програми „Въвеждане в работата“](#)

Предоставят ефективно обучение и въвеждане в работата за нови служители във филиалната мрежа, комбинирайки интерактивни онлайн обучения и експертно менторство. Доверените лица, част от екипа Мотивиране и задържане, също са активно въвлечени в разработката чрез проучване на тенденциите и споделяне на обратна връзка от служителите. Вече са внедрени общо 37 онлайн обучителни програми, а близо 1000 души са преминали 1 или повече от тях.