



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 pqospodinova@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	Светлана Вълева
Лице за контакт	Комметрик
Позиция	Мениджмънт консултант
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/

Преди години, по време на симулация в обучение за водене на интервюта, имах много странен случай: участникът, изпълняващ ролята на интервюиращ, не погледна нито веднъж събеседника си, влязъл в зададен образ на кандидат за работа. Структура на интервю, въпроси, момент на питане или изискване на детайли, приятно чувство за хумор за настроение (тип ice-breakers, energizers) – всичко беше пер-фект-но! С изключение на едно нещо: интервюиращият нито веднъж не погледна кандидата... Бях изумена. Обучаваме интервюиращите да поддържат зрителен контакт, за да следят съответствие вербална – невербална комуникация като тест за достоверност и

изчерпателност на информацията. Защо този, перфектен във всички други аспекти участник, допускаше както смятах тогава, такава елементарна грешка?

При последвалия разбор попитах участниците как са се чувствали по време на симулацията. Кандидатът отговори (цитирам дословно): „*Creepy! Той нито веднъж не ме погледна*“. Интервюиращият вдигна очи през стъклата на очилата си и каза: „*Ами... аз така възприемам света: научил съм се, защото не виждам добре, да улавям и най-малкото трепване в интонацията на хората и забелязвам всяко несъответствие тон-съдържание на това, за което говорим... с годините компенсирах чрез слух, лошото си зрение.*“

Години по-късно професионалният ми път се кръстоса с този на Комметрик. Повече от 12 години, в организацията официално посветен на човешките ресурси опитен професионалист не е имало. И при все това компанията постига 49% увеличение на служителите срещу 1,4 % нежелано текучество и 38% бизнес ръст във COVID времена, когато много консултантски бизнеси се борят за своето оцеляване. Причината е подобна на случая с компенсиране на зрение със засилена слухова чувствителност. Бидейки без ЧР, функциите на тази професия са разпръснати сред различни служители от бизнес екипите. И те се координират чудесно. И се справят високо професионално. Компанията компенсира липсата на формално звено с неформално изявени добри специалисти в различните ЧР области. Но нека ви представя този виртуален ЧР екип:

- **ЧР функция „Подбор“** – Аисте и Диляна са основните дизайнери на център за оценка при подбор с критерии за оценка, професионални тестове, казуси, различни видове въпроси за интервюиране, дизайн на структура на интервюта. Те редактират обяви, преглеждат кандидатури, интервюират, преглеждат тестове, дават обратна връзка на кандидатите. От скоро предвид плана за унаследяване на функции в компанията и бурния ръст на подбора, има ново попълнение в лицето на друг дългогодишен колега в компанията – Христина.
 - **Aiste Sabaliauskaite-Tsachev**, Медиен консултант (Продуктов мениджър) и специалист „Подбор“
 - **Диляна Славкова**, Мениджър проекти и специалист „Подбор“
 - **Христина Петрова**, Старши мениджър проекти и специалист „Подбор“
- **Функция „Обучение и развитие“** – Цвети прави дизайн на съдържанието на програмата за обучение на служителите при тяхното назначение (on-boarding), след първия ден от въвеждането им (induction) в компанията. Тя е движеща сила в определяне темите за обучения в провежданите на всяко тримесечие от вътрешните тренинги седмици на разпространение на знанието („Knowledge Transfer Weeks“). Цвети следи тенденциите от информацията, събрана по време

на разговорите за оценка на представянето и индивидуално развитие на служителите и обобщава необходимостта от конкретни теми на обучение за подобряване на изпълнението или кариерно израстване. Основен спонсор на „Knowledge Transfer Weeks“ е управляващият директор на Комметрик, Кристина Тоцева.

- **Цветелина Иванова**, Мениджър проекти и специалист „Обучение и развитие“
- **Вътрешни обучители:**
 - **Ралица Вуйчева**, Старши мениджър проекти
 - **Рангел Гълъбов**, Мениджър „Медия мониторинг“
 - **Радина Иванова**, Старши медиен анализатор
 - **Мая Николова**, Ръководител „Изследвания и анализи“
 - **Анелия Йорданова**, Медиен консултант
 - **Alan Walker**, Старши консултант отдел „Продажби“
- **Функция „Развитие на работодателския имидж“** – В разбирането на Комметрик работодателския имидж излиза извън стандартните рамки на компанията към развитие на браншовия имидж и разпознаваемост на професията „Медиен анализатор“. Мая има представителни функции в международния борд на директорите на АМЕК – Асоциацията за изследване и оценка на комуникациите, която представлява компании от сектора от цял свят. Тя активно участва в инициативи на индустрията и конференции, посветени на медийните и комуникационни изследвания. Мая и Георги работят активно с университетите, университетските центрове, а преди пандемията и провежданите на живо кариерни дни. Мая е гост-лектор както в специалностите „Комуникационен мениджмънт“ на Факултета по журналистика и масова комуникация на СУ, така и в „Маркетинг и стратегическо планиране“ в УНСС. Георги е бил лектор в УНСС, поддържа връзки с кариерния център на Американски университет в България. От скоро той стартира нов проект, свързан с представяне спецификата на отделни професии в индустрията, посредством разкази от първо лице на колеги. Основен спонсор на това направление е Магнус Хакансон, Главен изпълнителен директор на Комметрик.
 - **Мая Колева**, Ръководител „Изследвания и анализи“ и специалист „Развитие на работодателския имидж“

- **Георги Иванов**, Маркетинг директор и специалист „Развитие на работодателския имидж“
- **Magnus Hakansson**, Главен изпълнителен директор и специалист „Развитие на работодателския имидж“
- **ЧР функция „Възнаграждения и придобивки за служителите“** – Таня отговаря за актуализация на програмата за отстъпки на служителите предвид изместването от физическо към онлайн потребление в условия на епидемиологична обстановка и карантиниране. Тя координира допълнително здравно осигуряване, мултиспорт карти и др. Михаил отговаря за бюджетирането на ЧР функцията, проследяване рентабилността на проектите, от която зависят поставяните цели за изпълнение от служителите. Станислав изготвя възнаграждения, координира целия трудовоправен документооборот с различни инстанции, организира справки и анализи за работната сила.
 - **Таня Хандел**, Счетоводител и специалист „Придобивки за служителите“
 - **Станислав Юрчиев**, Главен счетоводител и специалист „ТРЗ и личен състав“
 - **Михаил Минковски**, Главен финансов директор и специалист „ЧР бюджетиране“
- **ЧР функция „Организационно развитие и дизайн“** – Спирос е в основата на гъвкавостта и иновативността на компанията. Негов е дизайна и конфигурирането на екипа за разработка на технологични решения за медийните изследвания, стъпващи на обработка на естествен език и на изкуствен интелект и машинно обучение. Кристина е детайлно запозната с дизайна на всяка роля в компанията и насрещния бизнес процес по проекти. Тя създава архитектурата на позициите, критериите и тежестите за представяне в тях. Магнус е отговорен за географска организационна структура на Комметрик. Кристина работи върху дизайна и създаването на център за знания (Knowledge Hub), като естествено продължение на „Knowledge Transfer Weeks“ проекта. Тримата са основни спонсори на гъвкавата концепция на компанията за работно място и време, в контекста на съчетаване работа-личен живот.
 - **Кристина Тоцева**, Управляващ директор и специалист „Управление на представянето“
 - **Spyros Garyfallos**, Главен оперативен директор и специалист „Организационно развитие и дизайн“

- **Magnus Hakansson**, Главен изпълнителен директор, Организационно развитие и дизайн“

2012 г. с моя ЧР екип бяхме автори на статия със заглавие [„Добрият, лошият и невидимия HR“](#)*, в която едно от основните послания беше, че добрият ЧР е този, който научава мениджърите в компанията да работят с човешкия ресурс, като индиректно ги превръща в своеобразни специалисти „Човешки ресурси“. Почти 10 години по-късно, виртуалният ЧР екип на Комметрик ми показа нов аспект на това: еволюционно самообучен на принципа „проба-грешка“ „отдел Човешки ресурси“. И защото това са хора от бизнеса, разбиращи неговото естество, те постигат високо ефективна адаптация на ЧР функциите към оперативните нужди на компанията.

* „Добрият, лошият и невидимия HR“: <https://bit.ly/3FFh6LX>