



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 2022 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 3 февруари 2023 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 запознали подробно с процедурата на оценка и времевия график на етапите, които тя включва /можете да ги видите [ТУК](#)/
- При попълването на формуляра бъде 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](#)/

Лице за контакт: Полина Господинова

Имейл адрес: pgospodanova@bapm.bg

Данни за контакт

Компания	КАТРО България и Експерт Партнершип
Лице за контакт	Анелия Митева
Позиция	Изпълнителен директор
Телефон	██████████
E-mail	██████████████████

Описание на кандидатурата

Моля, опишете проекта/инструмента, 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/инструмента; областите на личната си удовлетвореност /на вас и/или екипа, отговорен за разработването и реализацията на проекта/инструмента/ от постигнатото; мненията на участниците в проекта.

Максимален обем: 7500 знака /вкл. разстояния/

1. Бизнес ефективност:

Нова Броудкастинг Груп (НБГ) и Нет Инфо са част от една медийна група, но функционират с отделни структури, мениджмънт и управление. През 2019г. се породила необходимостта от обединяващ елемент за двете компании и така бе стартиран проектът за създаване на обща мисия, визия и ценности. Разписването на общите и лидерски ценности помогна на двата мениджмънт екипа да се обединят около общи поведения, които определят как работят заедно и каква среда създават. Освен това, създадохме и специфични компетенции за всички отдели, което допълнително сплоти хората. В този процес следвахме подхода отдолу-нагоре с включването на избрани служители във фокус-групи, за да стъпим на техния опит и експертиза, както и да повишим тяхната ангажираност в процеса. Общите, лидерските и специфичните ценности са свързани с оценката на представяне на служителите и залегнаха в основата на уникалната по рода си **Система за Оценка и Развитие**. Процесът е изцяло дигитален и се случва в платформата eCompanu.

За реализирането на този мащабен проект, двама експерти - Анелия Димитрова като представител на австрийската консултантска компания КАТРО България и Добрин Падалски – доказан експерт в сферата на компетентностните модели към Българската Стопанска Камара обединихме усилия да създадем система, която е „по мярка“ на НБГ и отговаря както на спецификите на различните компании в групата, така и на съвременните тенденции за системи за оценка и развитие.

2. Организационна ефективност:

Системата за оценка и развитие е насочена към всички 580 служители на НБГ, към които сега се присъединяват нови 160 служители от вестници и радио. Основните модули, реализирани към момента са: **24/7 обратна връзка, Цели и Оценка и отчасти модул Развитие**.

- **24/7 обратна връзка**

24/7 обратна връзка е първият модул, който дава възможност за изпращане и получаване на регулярна обратна връзка към колеги от цялата група. Обратната връзка може да бъде похвала или препоръка, свързана с ценностите и поведенията към тях. Тази функционалност бе породена от нуждата на служителите от признание и насоки за подобрене ТУК и СЕГА, а не един път/два пъти в годината, което отговаря и на

съвременните тенденции за *ongoing feedback* и стимулира култура на даване и получаване на обратна връзка. За да се промотират ценностите на в края на 2022г бе стартирана инициатива „Похвали колега и спечели“, която имаше много позитивен и мотивиращ ефект – не само за наградените. Не случайно за 1 година използваемостта на модула се е **повишила близо 4 пъти**– от **1500** признания за пилотната 2021 до **5730** за 2022 година.

- **Модул Цели**

Възможността за поставяне на бизнес цели, както и на такива за личностно и професионално развитие е сложен процес предвид големината и разнообразието от функции в групата. За да го улесним, проведохме обучения за целеполагане на всички ръководители, както и сесия за служителите, за да провокираме проактивност по отношение на собственото им развитие. Тези обучения засилиха ангажираността им и в следствие пожелаха индивидуални консултации за поставяне на цели на екипите си. Тъй като 2022 беше пилотна за целеполагането, реалните резултати ще са налични през март 2023г.

- **Оценка**

Модул Оценка е базиран на ясни и прозрачни критерии – заложените цели и ценности, които хората вече познават. Последваха обучителни сесии за мениджърите и служителите, за да онагледим процеса и дадем препоръки за водене на мотивиращ разговор за оценка и развитие. Първите реални разговори за оценка предстои да се случат през февруари/март 2023г. На база на отзвук от експерименталната оценка, както и разговори с мениджърския екип, разработихме и **Модул Развитие**, който включва следните компоненти:

- **Модул Кариери**

Процедурата за вътрешен подбор стартира на 30.09.2022, като отворените позиции в НБГ се публикуват първо на вътрешната платформа eSotrapu. По този начин служителите първи научават за кариерните възможности в групата, като могат и да препоръчват свои познати с предимство. Още през първите месеци бяха затворени позиции с вътрешни кандидати, което се отразява положително на мотивацията за развитие в рамката на групата.

- **Въвеждаща програма**

Важна част от потапянето на новопостъпилите служители във вдъхновяващите мисия, визия и ценности на НБГ е въвеждащата програма, в която активна роля имат преките ръководители като носители на корпоративната култура. Представители на висшия мениджмънт и ЧР отдел ще се включват и в първото въвеждащо обучение, което ще се проведе през февруари за всички новопостъпили през последните месеци.

- **Менторска програма**

Целта на менторската програма е да помогне на всеки новоназначен служител да се ориентира по-бързо в работната среда и задължения и да се интегрира в екипа. Менторската програма дава възможност също на желаещите служители с дългогодишен

опит да предадат своя опит и страст в работата към новодошлите служители. Всеки служител в компанията може да кандидатства или да бъде номиниран за ментор от своя пряк ръководител, след което се провеждат интервюта за осбъждане на цели, очаквания и мотивация. Важен елемент е и първоначалното обучение за ментори, което ги подготвя за допълнителната им роля и свързаните с нея умения. Стартът се предвижда за февруари 2023г.

3. HR функционална ефективност:

Системата за оценка и развитие за НБГ се отличава по нивото на своята комплексност и едновременно гъвкавост, съчетанието на традиционни елементи с елементи на agile performance management:

- ✓ **Заложихме на метода Start With Why (Simon Sinek), за да постигнем обединяването на толкова различни организационни култури,** лидерски подходи и разнообразни функции в групата – намерихме общото, като запазихме индивидуалността на всеки един отдел. Мисията, визията, общите и специфичните ценности, които хората припознават всеки ден, са доказателство за това.
- ✓ **Надградихме общите ценности на компанията със специфични за всяко звено.** Направихме го заедно с хората в звената. Постигнахме много висока степен на приемане на ценностите като критерий за оценка.
- ✓ **Амбициозната цел на мениджмънта за включване на всички служители без изключение в системата** постави висока летва и показва **лидерски ангажимент**, който рядко се среща в такива проекти, често възприемани като ЧР отговорност.
- ✓ **За да подсигурием съответствие на индивидуални цели с целите на компанията,** поставянето бе организирано като „каскадиране“, т.е. започна от върха на организацията и вървеше по йерархията, без да прескача нива.
- ✓ **Включването на 24/7 като инструмент за регулярна обратна връзка** е един от иновативните елементи в системите за оценка на представянето през последните години; не само дава висимост за усилията и постиженията на всеки един, но и стимулира хората да забелязват положителните примери около себе си; оценката и наградите от мениджмънта подсилват вътрешната мотивация на служителите.
- ✓ **Друг agile елемент е възможността поставените цели да бъдат своевременно променяни и адаптирани** спрямо промените в бизнес средата, вътрешно организационни промени и др. – това позволява още по-голяма гъвкавост и осмисля поставянето на цели дори и на проектна база.
- ✓ **Модул Развитие е естествено продължение на оценката и отговаря на въпроса „И какво от това?“.** Този модул дава инструменти в ръцете на мениджърите, с които да подпомагат развитието на служителите, които търсят такова. От друга страна, служителите сами виждат какви са възможностите пред тях и могат да инициират разговори в посока развитие. Този модул ще продължи да се развива и през 2023г. с още елементи като стажантска програма, програма за признание и др.