



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 се 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](#)/

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: HR КОНСУЛТАНТСКИ ПРОЕКТ/ИНСТРУМЕНТ НА ГОДИНАТА

Компания	Плеги ООД
Лице за контакт	Цветелин Бойков Николов
Позиция	Съосновател / Експерт Бизнес развитие
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.

Максимален обем: 7500 знака /вкл. разстояния/

1. Какво е Pleggi?

"Pleggi" е HR решение за предварителен подбор на кадри, стъпвайки на установени във времето научни методи (психометрия и когнитивни науки), съвременни технологии (Machine Learning, Big Data) и игровизация. Pleggi разкрива потенциала на кандидатите за работа по интерактивен начин, чрез набор от научно валидирани кратки онлайн игри, които извеждат ценни метрики за техните поведенчески, личностни характеристики (меки умения) и ценности. Тази информация помага едновременно на кандидатите за работа и работодателите, надграждайки стандартното CV и увеличавайки обективността и ефективността в

предварителния подбор на кадри, които в максимална степен да се впишат в корпоративната култура и спецификите на дадената позиция.

2. Каква е основата на Pleggi?

Наука:

Pleggi стъпва върху шест фундаментални научни експеримента, доказали се във времето със своята точност и статистическа значимост при измерване на различни когнитивни функции у човека. Чрез тях, платформата позволява да оценим:

- 1/ как даден човек най-добре обработва информация;
- 2/ какъв е капацитетът на неговата/ нейната памет;
- 3/ до каква степен може успешно да се справя с разнообразни задачи (multitasking);
- 4/ колко добре може да отсява важните данни и да се фокусира;
- 5/ колко силна е способността му да създава визуално издържани крайни продукти
(например: презентации, документи, платформи и др.)
- 6/ как поема рискове и доколко е импулсивен/на.

Доказателство/ Валидация на науката:

Истинността на получените резултати и тяхната устойчивост във времето е основен въпрос за всяко научно изследване и постановка. Поради това, валидността на всеки експеримент, използван в Pleggi, беше проверена по два основни начина:

Първо, по отношение както на когнитивните експерименти, така и на личностните тестове, беше проучена в дълбочина научната литература и данните от минали постановки и въпросници.

Използваната научна методология и когнитивни задачи показаха статистическа надеждност както при експерименти, проведени на живо, така и при такива в онлайн среда и бяха избрани за основа на платформата. Тестът EPPS (Edwards Personal Preference Schedule) пък, фокусиран върху личностните характеристики, се отличи като един от най-обективните начини за определяне на движещите мотиви у потенциални кандидати.

Второ, беше направена двуетапна, независима валидация на Pleggi. Експериментите бяха преминати от 1000+ начални потребители, след което същите бяха помолени да изиграят игрите отново след месец. Резултатите им от първото и второто представяне бяха сравнени и анализирани. Те показаха консистентност и устойчивост, което говори както за правилно построени и игровизирани експерименти, така и за сравнителна дългосрочност на изведените заключения.

3. Пример на широкоизползване на инструмента:

През месец ноември на 2022г. софтуерна компания Pleggi обедини усилия с един от водещите софийски университети - УНСС, за да помогне на студентите от дисциплината "Управление на човешките ресурси" да научат и усвоят много нови практически умения, познати само на HR специалистите. Това действие създаде инициативата "HR: Rush for Practice". Използваме именно този пример за широко използване на услугата, защото в рамките на месец инструментът показва полезността си сред много представители на бизнеса, много бъдещи HR специалисти и търсещите работа.

Инициативата продължи един месец и даде възможност на студенти да работят по практическо HR задание в реална среда с компании. Студентите сформират екипи по двама и трябваше да изпълнят "Предварителен подбор на кадри на реални отворени позиции, използвайки инструмента Pleggi". HR екипите търсеха на база критериите за съответната позиция по задание 20 кандидата, с което подпомогнаха 11 реални бизнеса, които предоставиха 35 отворени позиции за реалния им "Подбор". Достигнатия брой кандидати за работа беше 630.

Взеха участие компании в сектори като: ИТ, Търговия, Строителство, Застраховане, Козметика, Ресторантьорство и Човешки ресурси.

Направленията на отворените позиции бяха: Търговия (кандидатствали за съответното направление - 100 души), Администрация (138), Обслужване на клиенти (19), Човешки ресурси (57), Застраховане (47), Развитие и планиране (42), Ресторантьорство (29), Счетоводство (6), Логистика (69), Маркетинг (75), Производствени операции (48).

4.Получени резултати

От компаниите:

Направихме проучване сред компаниите, участвали в инициативата "HR: Rush for Practice" УНСС относно полезността на инструмента за тях.

Всички 11, участващи компании дадоха своето мнение при използването на инструмента в "Подбора" си за общо 35 отворени позиции, че Pleggi им е спестило средно 30% време. Компаниите споделят, че след като получават повече информация и данни още в началото, много по-ясно и обективно вземат решение дали и кого да поканят на интервю, какви целенасочени въпроси да зададат на самото интервю и дори какви задачи да поставят пред кандидата за работа.

80% от компаниите изтъкват, че допълнителната информация от характеристики и ценности в CV-то / профила на кандидата от процеса на Pleggi е най-силно оказаллия елемент пред решението да се покани кандидат от поколение Z за интервю.

*Изводът от мнението на компаниите е, че инструментът им помага да спестят изключително много ресурс, за да наемат нови кадри.

От Студенти / HR екипи

В проведената инициатива участваха общо 70 студенти от втори курс на специалностите "Бизнес администрация", "Публична администрация" и "Регионално развитие", които формираха 35 HR екипа. Направихме проучване сред студентските екипи относно нагласите им за инструмента спрямо тяхното (Z) и бъдещото поколение.

86% от анкетираните смятат, че процесът на Pleggi за набиране на кандидати за работа е по-подходящ от досегашните спрямо поколение Z. Същия процент млади HR-ри добавят, че така са успели и в пъти по-бързо да убедят търсещи работа да кандидатстват по позициите им, защото кандидатите вече не създават CV, а преминават през кратки онлайн игри и чрез интерактивен процес лесно са насочвани относно каква информация да добавят в профила си / Pleggi CV. Това е спестило според анкетираните между 1-2 часа на всеки кандидат от поколение Z, за да създаде своето CV.

94% споделят, че игровия елемент ангажира вниманието на търсещите работа от поколението и силно помага за привличането им в компаниите.

*Изводът на младите HR-ри е, че Pleggi помага на компаниите да ангажират новото поколение и по игрови начин да го привлекат по-лесно да кандидатства за отворените им позиции.

Търсещи работа от поколение Z

В проведеното проучване стигнахме до участници в инициативата като търсещи работа. Успяхме да стигнем основно до студенти, които са представители на поколение Z. Сред анкетираните има както одобрени кандидати за интервю, така и вече наети служители по отворените позиции от инициативата.

85% признават, че оценката от игрите на Pleggi в профилите им ги ориентира / дава обратна връзка към какви позиции и дейности да се насочат и са по-подходящи.

92% от анкетираните признават, че са съгласни с оценката от игрите и биха преминали и през други подобни интерактивни способности.

96% споделят, че процесът им е бил интересен и искат подобен процес (чрез игровизация) на кандидатстване за работа. Същия процент от анкетираните не са уверени да пишат CV и не са сигурни доколко информацията в него е привлекателна за компаниите.

97% вярват, че профилът им в Pleggi ще повиши шанса им да бъдат поканени на интервю и биха кандидатствали с него.