



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 професионалист на годината“

Име и Фамилия	Тея Стоянова
Компания	Кей Би Си Глобал Сървисис Н.В. – Клон България
Позиция	Специалист „Обучение и развитие“
Телефон	██████████
E-mail	██████████

Описание на кандидатурата

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

Максимален обем: 7500 знака /вкл. разстояния/.

Аз съм Тея Стоянова, специалист „Обучение и развитие“ в бързо развиваща се и растяща организация. Работата ми е насочена към насърчаването растежа и развитието на служителите. Имам опит в работата с многофункционални екипи и мога ефективно да комуникирам и сътруднича със страни от всички нива на организацията. Вярвам в силата на ученето и развитието за стимулиране на бизнес успеха и за мен е чест да бъда номинирана в категорията „HR професионалист на годината“.

По образование съм маркетинг, но преди четири години се насочих към сферата на Обучението и развитието на персонала, която всъщност има много допирни точки с маркетинга.

Работата ми позволява да окажа положително въздействие върху професионалния живот на служителите чрез предоставяне на знанията, от които се нуждаят, за да бъдат те успешни в своите роли. Осигуряваме им възможности за развитие и самоусъвършенстване, придобиване на качества и умения, които освен полезни за постигане целите на компанията, са умения, които остават у служителите за цял живот и са предимство, което може да отвори много врати.

Ролята на специалистите по обучение става все по-важна и организациите разбират стойността на инвестирането в развитието на своите служители. Именно осигуряването на необходимите

средства и среда за изпълнение на задълженията и подобряване на уменията трябва да са основен фокус на всяка организация.

Поради тази причина през изминалата година усилията ни бяха насочени към стимулиране на обучението у служителите на компанията, осигурявайки повече възможности за вътрешни и външни такива.

И както в маркетинга, така и тук първата стъпка е опознаването на аудиторията и анализирането на нейните нужди.

За тази цел, на регулярна база, чрез онлайн допитване екипът ни проучва нуждата от нови знания на екипите в компанията. Дефинираме нуждите на екипно и индивидуално ниво. Използваме получената информация, за да разработим и предоставим ангажиращи и ефективни програми и обучения, съобразени със специфичните им потребности, с които да отговорим на растящите изисквания на бизнеса.

Провеждането на индивидуални консултации е също важна част от анализирането на нуждите за обучение. Така получаваме яснота относно специфични умения и знания, които са необходими на въпросния служител, за да бъде той успешен в своята роля. Консултациите със служителите дават възможност за изграждане на доверие и създаване на положителни работни отношения с тях. Показвайки, че сме ангажирани в техния професионален растеж, развитие и благополучие, помагаме за създаването на култура на учене и развитие в организация, където служителите се чувстват ценени и подкрепяни.

Основавайки се на тези срещи и допитвания, дефинирахме група от умения, които бяха фокус за развитие в организацията ни през 2022-ра година. За да можем да отговорим на нуждата от обучение върху тези умения, създадохме програма, в която служителите могат да кандидатстват, за да станат вътрешни лектори по определените теми. След процес на кандидатстване, проведохме интервюта, които ни помогнаха за финалното одобрение на кандидатите. Вътрешните лектори бяха избрани на базата на тяхната експертност и опит в конкретна област, доказани след преминаването на процес по подбор.

Програмата е предназначена да даде възможност на служителите да споделят своите знания и умения с други и да насърчи култура на непрекъснато учене и развитие в компанията. Позволявайки на служителите да поемат ролята на лектори, тя също им помага да развият свои собствени умения за преподаване и презентиране, което е от полза за тяхното кариерно развитие. Програмата също така ги насърчава да бъдат в крак с развитието на индустрията и най-добрите практики.

Избраните вътрешни лектори преминават обучителен процес за новата си роля, който цели да им помогне да развият уменията и знанията, от които се нуждаят, за да бъдат ефективни обучаващи. Също така им представя добри практики относно предварителната подготовка, различни инструменти и техники за обучение и им помага да изградят своята увереност в способността си да водят тренировъчни сесии.

След преминатото обучение и период на подготовка, в който вътрешните лектори разработват и планират съдържанието, те преминават към провеждане на първите си сесии. Така само за

период от десет седмици нашите вътрешни лектори успяха да реализират седем отделни обучения, в които се включиха осемдесет и един участници.

Всяко обучение е последвано от получаване на обратна връзка от всички участници, която се предава на вътрешните лектори с цел подобряване на бъдещите сесии.

Внедряването на програмата за вътрешни лектори доведе до значителни икономии на разходи за компанията, доказвайки се като полезен инструмент особено в случаите на необходимост от често провеждане на обучения на служителите.

След провеждането на предварително дефиниран брой сесии за зададения календарен период вътрешните лектори получават ваучер на определена парична стойност, който могат да използват за участие в обучение или покупка на образователна литература. Друга придобивка за тях е и безплатен достъп до платформа, предлагаща допълнителни обучителни материали.

Програмата ни за вътрешни преподаватели води до значителни спестявания на разходи за компанията чрез намаляване на разходите за външни обучения, подобряване на представянето и ангажираността на служителите и използване на експертния опит на собствените ни служители.

В заключение бих посочила, че работата като специалист "Обучение и развитие" е много динамична. Тя изисква постоянно адаптиране към променящите се нужди и изисквания на организацията и служителите. Друг важен аспект в работата ни е отчитането на различните стилове на учене и приемане на нова информация. Различните личности имат различни начини на учене и запомняне на информация и поради тази причина се стараем да предоставяме програми за обучение, които да отговарят на различните стилове на учене чрез използване на разнообразни методи на преподаване като лекции, практически упражнения, онлайн обучения и др.

Добрите взаимоотношения с колегите са особено важни за нас, защото могат пряко да повлияят на ефективността на обученията, които предоставяме. Те допринасят за по-добра комуникация, подкрепа при внедряването на нови програми, сътрудничество за проектиране на ефективни решения и използването на опита на колегите за подобряване на програмите за обучение.

По-долу споделям и получена обратна връзка от колеги, с които работихме активно през изминалата година.

"Teya is always able to quickly answer all my questions, resolve challenges with trainings for myself and my team. She helped me with organizing detailed training plan for my team."

"Our work for the past year was very smooth. We worked on couple occasions, creating training plans and sessions and you were always responsible for the tasks planned. Keep the good initiatives going in the L&D team, I really enjoy our cooperation and I hope it will continue as smooth."

Благодаря за отделеното време и възможността да се включа в конкурса!