



## Формуляр за кандидатстване

### Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: HR консултантски проект/инструмент на годината

Компания	Светлана Вълева и Надежда Данабашева
Лице за контакт	Светлана Вълева
Позиция	Консултант

### Секция 2 – Мотивация за участие

Моля, опишете мотивацията си да се включите в конкурса в посочената от вас категория и защо смятате, че заслужавате да спечелите наградата в нея. Максимален обем: 1 страница.

# КРАСИВ УМ

идея(лния) път



**предпоставка:**  
усилен подбор

**следствие:**  
задава се  $\alpha$   
поток от интервюта

**среда:**  
стандартни обучения за  
Умения за водене на интервю  
има, но не са достатъчни



**предизвикателство 3**  
"Франкенщайн ;)"  
създаване на  
иновативен "жив" продукт

**предизвикателство 2**  
"поиграй си с интелекта"  
адаптиране на прототипа  
към потребностите  
на клиента за  
максимален ефект

**предизвикателство 1**  
"ходи в обувките на клиента"  
брейнсторминг с клиента  
за желания резултат



**етап 1**  
диагностичен коучинг  
учене чрез грешката  
видео анализ

**етап 2**  
център за оценка/ развитие  
учене чрез преживяване  
симулации, казуси, тестове

**етап 3**  
коучинг follow-up  
action plan  
видео анализ



### Секция 3 – Описание на кандидатурата

Моля, опишете проекта, 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; областите на личната си удовлетвореност /на вас и/или екипа, отговорен за разработването и реализацията на проекта/ от постигнатото; мненията на участниците в проекта /моля, цитирайте 3 до 5 мнения, като посочите имената на участниците и координатите им за връзка/.  
Максимален обем: 3 страници.

#### **“СВЕТЛИНИ! КАМЕРА! ДЕЙСТВИЕ!”**

**СЦЕНАРИЙ:** 2016 г., GfK България, 700 души персонал за 2015 г. Реновирана старинна сграда на Полиграфия Бизнес Център от средата на миналия век в центъра на града. Сред класически архитектурни акценти, модернистичен корпус от стъкло и естествената зеленина на парк “Борисова градина”, 200 нови работни места очакват своите обитатели.

#### **Действащи лица:**

- **Актьорски състав:** 32 мениджъра, управляващи екипи от всички отдели на компанията, които ще провеждат интервюта за набиране на хора за своите екипи.
- **Продуценти** (участници в част от сцените): 4 членове на ЧР екипа в това число 2 специалисти Подбор, 1 мениджър Подбор, 1 Бизнес партньор.
- **Снимачен екип:** Светлана Вълева и Надежда Данабашева

**Продължителност на снимките на един епизод:** 21 дни. Това е времето, за което една конкретна двойка участници трябва да премине през трите фази на обучението, за да се постигне максимален ефект при усвояване на знанието и затвърждаването му като умение.

**Внимание:** *Сцените варират, поради постоянното адаптиране на сценария към спецификите на участниците в тях. Възможно е наличие на елементи от други инструменти, както и паралелно постигане на резултати в различни от целта на обучението области, като странични ефекти от прилагането на продукта (напр. развитие на умения за даване на обратна връзка, умения за клиент ориентирано поведение и развитие на работодателска марка и др.).*

**СВЕТЛИНИ:** Организационна и индивидуална диагностични светлини.

#### **Диагностика на процеса – 2 фази (организационна и индивидуална диагностики):**

**1. Организационна диагностика под формата на срещи-разговори и мозъчна атака** (brain storming) с ЧР екипа и част от участниците, за постигане на максимално адаптиране на инструмента към нуждите на клиента, за да се реализира оптимален ефект от прилагането му. Видоизменена беше третата част на обучението – follow-up фазата по идея на поръчителите на продукта, както и някои от ролевите игри и казусите в центъра за развитие за представяне на теоретичната материя. Тази част от инструмента беше променяна и в резултат на наблюденията от диагностичната коучинг сесия.

**2. Индивидуална диагностична коучинг сесия** – двоен ефект от първа част на обучението, осигуряваща от една страна информация на обучителите за нивото на компетенции, слабите места, подлежащи на интервенции и от друга страна реализираща учене чрез грешката. Иновативна диагностика чрез потопяване в действието от самото начало на консултантския проект. Участниците са разделени по двойки, без никаква предварителна теоретична

подготовка трябва да проведат интервю в ролите на интервюиращ и интервюиран по предоставена автобиография, заснима се провежданото от тях интервю и се анализира. Видеоматериалите на интервюто и анализа им се предоставят за самоподготовка за следващите елементи от обучението. Основното вярване тук е, че човек учи най-трайно от грешките си, хубавите моменти се забравят лесно, а грешката се преживява и запомня. При анализа се обяснява структура, рамка и правила на интервюто, видове интервюта, видове въпроси, правилото 80-20 (70-30 и др.), видове цели по време на интервюто, невербална комуникация, видове НЛП инструменти често използвани при интервю и др. Странични ефекти: развитие на работодателска марка, даване на обратна връзка, емоционална интелигентност, развитие на професионална мрежа от контакти (потенциални бъдещи клиенти, партньори, колеги и др.)

#### **КАМЕРА: Техническа подготовка.**

**Център за оценка/ развитие** – това е втората част от обучението, осигуряваща трансфер на знания и умения чрез преживяване. Целият процес е иновативно облечен във формат на център за оценка. Всеки участник има инструкции да наблюдава своя партньор от първата фаза на обучението и да попълни за него предоставената му карта за оценка. Участниците от ЧР екипа също имат карти за оценка, по които отбелязват своите наблюдения за участниците в своеобразния център за развитие.

**Инструменти** - Обучението е съобразено с особеностите за учене на поколение Y, чийто представители са по-голяма част от участниците, както и със спецификите на възприемане на информация спрямо приомите на възрастовата психология. Участниците са в периода на ранните тридесет години от своя житейски път на развитие, където лекционното поднасяне на информация е изместено от учене на работното място чрез опита и интеракцията. Във връзка с това в разработения инструмент за овладяване на умения за водене на интервю преобладава учене чрез преживяване на ролеви игри, казуси и работа в група, възприемане на информация чрез действие, звук и картина, пред семинарното преподаване (представляващо 14 % от тази част на обучението). Текстовото учене е изцяло оставено за самоподготовка и преговор.

**Резултат** - Участниците практикуват различни типове интервюта, сами преживяват и анализират предимствата и недостатъците на всяко от тях, определят субективно и обективно критерии за подбор и техните тежести, съпоставят вербалното и невербално количество и качество на информация, получена по време на ролевите игри, определят структура и разпределят роли на участниците в интервюта. Научават се, да не забравят, че има различни гледни точки, множество интерпретации и трябва да могат да се ориентират в тях. Научават се да се адаптират към различни типове участници и да извличат максимума от конкретната ситуация, за да постигнат целите на интервюто. Странични ефекти: емпатичност, анализ на модели на поведение, управление на впечатленията и развитие на работодателска марка, даване на обратна връзка, емоционална интелигентност, умения за работа в екип, стил на управление, изследване на потенциал и др.

#### **ДЕЙСТВИЕ**

**Follow-up коучинг сесия** – трета, последна част на тренинга, в която двойките от първата част от обучението отново влизат в роли, този път на интервюиращ и наблюдател. Изненадата е наличието на труден интервюиран (в ролята – един от коучовете). Заснима се провежданото интервю и се анализира. Видеоматериалите на интервюто и анализа се предоставят на обучаваните за следващи етапи от follow-up и самоподготовка. С тази част от инструмента се “преговаря” всичко научено до момента, надгражда се “финната моторика” на управление на впечатленията, изграждане на доверие, справяне с различни модели на поведение на трудни участници. Набелязват се следващи стъпки за развитие на компетенцията при участниците от специалистите от ЧР екипа на компанията. Странични ефекти: управление на конфликти, емпатичност, емоционална интелигентност и др.

#### **СЛЕДВА ПРОДЪЛЖЕНИЕ...**

**Реална практика** – през цялото време на трите етапа от обучението за развитие на умения за водене на интервю всеки от членовете на ЧР екипа на GfK наблюдава участниците, за чието последващо развитие е отговорен. Следват участия в корпоративни интервюта, по време на които колегите вътрешни ЧР специалисти коучват участниците от обучението в реална среда. В 360 градусовите обратни връзки от обучението са предоставени различни сценарии на примерен план за последващи стъпки (action plan), за да се затвърди ефектът от продукта във времето.

**КРАЙ:** <https://www.youtube.com/watch?v=hZrXdJ-ibo>

## **Секция 4 – Приложения**

### **Информацията, предоставена по тази секция, не се публикува.**

Моля, приложете доказателства, подкрепящи вашата кандидатура, като:

- към всяко описание на факт, посочен в **Секция 3** от този формуляр, посочете референция към съответно доказателство: разработени програми, стратегии, политики, планове, проектна документация, презентации, комуникация, обратни връзки от участници в проекта или мениджъри в организацията, сертификати, споразумения, снимки и т.н.;
- към всеки посочен резултат в **Секция 3** от този формуляр посочете референция към съответното доказателство: доклад за резултати, анализ, статистика и др., имащи характер на официален документ. Допустими доказателства са също извлечения от имейл комуникация, презентации, снимки от събития и т.н.

Всички доказателства се представят в приложение към настоящия формуляр.