



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: Най-добър HR проект на голяма компания

Компания	ВИНПРОМ ПЕЩЕРА АД
Лице за контакт	Цветелина Георгиева
Позиция	Главен Експерт Човешки Ресурси

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.

СТАЖАНТСКА ПРОГРАМА „ДУХЪТ НА УСПЕХА“ 2015

Планирането на най-мощния стажантски проект в историята на една изключителна като растеж компания постави HR екипа ни пред предизвикателството и възможността да се докажем като иновативни професионалисти, лидери на промяна и личности – ето кое ни отличава:

- подготовихме за 6 седмици програма без аналог в България и от тези 24 стажанти назначихме **8 изключителни колеги в различни дирекции** /безпрецедентна статистика за производствена компания/,

- проведохме мащабна **активна селекция сред 900 кандидати** от България и EU,
- търсихме и открихме най-силните характери **без фокус към компетенции**, защото вярваме, че всички се учим, а най-успели са тези, които прилагат наученото,
- стажантската програма подготви лидерите на всички дирекции за проектиране на **синхронизирани корпоративни промени**, необходими за преходния период към въвеждане на електронна система на управление ERP,
- катализирахме обмен на опит и вдъхновение за всеки служител като **не посочихме индивидуални ментори**, а екипи, които обучаваха и водеха стажанта в реализирането на конкретни проекти,
- превърнахме стажантската програма в активно средство за катализиране на **приемственост сред мениджърския състав**,
- доказахме, че основен мотиватор за ангажираност сред служителите е **стремежът за планирано развитие** и най-силният фактор за ангажираност на персонала е да участват в промяната,
- ангажирането на всички директори, включително на ИД г-н Пламен Байков с обучението на стажантите създаде **високи нива на съпричастност**, отговорност, доверие и уеднаквяване на бизнес целите в цялата компания, защото стажантите непосредствено бяха коректор и носител по различните отдели на споделената с тях визия,
- осезаем ръст в нивото на експертиза сред всички участвали в проекта служители: „вътрешно обучение“, проведено от водещи студенти от водещи университети имаха безспорен **ефект в представянето на служителите**,
- сменихме ролите и доказахме, че ротацията е ключово средство за откриване на талантите в компанията като планирано **превърнахме стажантите в ментори** за водещите професионалисти в екипите,
- стажантите ни планирано подпомогнаха налагането на съвременни **стандарти за вътрешна комуникация** в компанията,
- проектът „Духът на Успеха“ демонстрира как представянето на успехите и визията на компанията пред служителите и обществото може да се постигне за кратко време и да има **отличен PR ефект**, който увеличи двукратно броя на кандидатите за позиции в компанията,
- съотношението 8/24 стажанти за служители е най-ефикасната и **ефективна кампания за подбор**, която е провеждана досега в компанията.

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.

1. Описание - платена стажантска програма с продължителност осем седмици. Като стартова програма, основната ѝ мисия е да постави началото на една традиция, чиято цел е да се превърне в най – добрата и предпочитана стажантска програма в България като открива млади таланти и да създава бъдещи лидери. Бизнес светът непрекъснато се променя поради външни фактори като глобализацията, развитието на технологиите и други. Хиляди млади, мотивирани и талантиливи българи желаещи да стигнат далече в професионален план се възползват от възможността да добият знания в престижни международни университети и да се запознаят с водещи тенденции в избраната сфера. Заедно с амбициозните студенти от български елитни университети, тези млади таланти носят в себе си едно по-светло бъдеще...но няма къде да блеснат. Те обичат да учат...но академичните теории са винаги в конфликт с практиката. Те са умни, креативни, иновативни...но нямат поле за изява и колеги, с които да споделят и реализират идеите си...И ето, че настъпи моментът, в който никой и нищо не може да спре тези „мечтатели“ да творят и да се развиват...мястото е едно – „Духът на успеха“.

Ние сме много горди с нашата програма, която беше много внимателно структурирана, за да може да осигури комбинация от дейности, чрез които стажантите да развият висока степен на владеене на различни компетенции.

- 1.1. Стратегия - за да бъдат осъществени амбициите на стажантската програма, „Духът на успеха“ има следните цели:

Привличане на топ студенти от елитни университети както в чужбина, така и в България, като по този начин се подготвя набор от млади таланти, готови да заемат постоянни позиции в компанията;

- 1.1.1. Предоставяне на възможности за реализация и професионално развитие в голяма компания, лидер на българския пазар и динамично развиваща се на международния. Едновременно с това се подпомага басейнът от таланти в

- компанията, българския бизнес и се преустановява „изтичането“ на талантливите, образовани и мотивирани кадри в чужбина /brain drain/;
- 1.1.2. Създаване на посланици на компанията, които да представят имиджа ни в страната и чужбина, осъществяване на една от най-добрите реклами, а именно от уста на уста;
 - 1.1.3. Подпомагане изграждането и промотирането на работодателска марка в обществото като предпочитан работодател;
 - 1.1.4. Развиване и/или усъвършенстване на умения и знания в реална работна бизнес среда от първия до последния ден от стажа.
2. Участие в стажантска програма
- 2.1. Стажанти – 24 финалисти, изключително конкурентен подбор, над 900 кандидатури, 175 интервюта
 - 2.2. Дирекции и отдели – Дирекция Човешки Ресурси, Дирекция Операции /Завод Пещера, ФЕ Катуница, ВИ Съединение/, Дирекция Маркетинг, Отдел PR, Дирекция Продажби Наливни Суровини, Дирекция Продажби България, Дирекция Продажби Международни Пазари, Дирекция Финанси, Отдел ИТ, Отдел Капитално Строителство, Технически Отдел, Отдел Логистика.
 - 2.3. Менторите бяха на екипно ниво, вместо индивидуални. Всеки от екипа можеше да се изяви като ментор.
 - 2.4. Други – в процеса на реализация на проекта освен менторите участват и са въввлечени голям брой служители на компанията.
3. Срещи на HR с ментори, директори и мениджъри, колеги, ангажирани пряко и косвено със стажантите и стажантската програма; информизиране на служители на компанията чрез вътрешна електронна поща; публикуване на статии в бюлетин; поставяне на снимки с кратки описания на видни места във всички локации на компанията; организирани обиколки по различни локации, за да може стажантите да се запознаят с цялата дейност на фирмата /независимо къде са базирани спрямо конкретната позиция/ и с колеги.
4. „Духът на успеха“ съчетава в себе си „игривостта“ и спонтанността на младостта както и „волните криле“, с които летят и мечтаят младите таланти с експертността и увереността на опита, мъдростта на доказан професионализъм и традицията на лидерството. Какво прави стажантската програма „Духът на успеха“ различна:
- 4.1. Welcome letter – преди старта на програмата, всеки един от стажантите получи официално приветствено писмо. Освен това, чрез писмото те получи цялата необходима информация относно началото на стажантската програма /име на позицията в стажантската програма, дата, час и място на започване, край на стажантската програма, локация, документи, които да представят, програма за официалния ден на откриване/. Предоставянето на тази детайлна информация помогна на стажантите да бъдат подготвени за началото на програмата и също да се чувстват по-уверени какво се очаква от тях.

4.2. Нестандартно начало – сборен пункт в първия ден бе добре познато сред младежите заведение в града, където имаха възможност да се запознаят помежду си. Оттам до централния офис на компанията за стажантите бе организиран специален транспорт – автомобил на фирмата, брандиран изцяло с продукта на компанията, който ще остане в историята с невероятните партита, изненади и награди за участниците – FLIRT Ibiza. В централния офис стажантите бяха приветствани първо от екипа на ЧР. Последваха няколко часа ориентация, включваща запознаване с компанията, с нейните продукти, със здравословни и безопасни условия на труд и разбира се – с техните екипни ментори. Последва организиран от компанията обяд, където стажанти, ментори и колеги имаха възможност да се опознаят в неформална обстановка. Следобедът в първия ден от стажантската програма беше пълен с приятни изненади. Изпълнителния Директор на компанията приветства талантите с „Добре дошли“, запозна се с всеки един от тях и разказа за собствената си вълнуваща и вдъхновяваща кариера. Младите таланти имаха невероятната възможност да зададат въпросите, които ги вълнуват. „Всеки следващ ден трябва да бъде по-добър от предишния“ или да преследват страстно съвършенството и иновацията, да се стремят да правят нещата по-добре от преди, от вчера, да дават най-доброто от себе си и да бъдат последователни и непрекъснато да се усъвършенстват бе обръщението на ИД, което успя да мотивира още повече ентузиазирани стажанти. И всичко това, комбинирано с добра бизнес етика „тайната на успеха“.

Поредната изненада и вълнуващ елемент от нашата програма е томбола, в която всеки от стажантите си изтегли продукт на компанията и получи индивидуалното бизнес предизвикателство. Задачата към стажантите представляваше провеждане на проучване за съответния продукт чрез работа с колегите в различни локации на компанията и самостоятелно, като в края на програмата всеки от тях представи откритията си по индивидуално решен начин.

Ориентировъчният ден продължи с разходка на стажантите до бъдещите си работни места и запознанства с колеги. Денят завърши с грандиозно парти, поредната изненада, където приятните разговори с колеги продължиха в завладяваща атмосфера. Екипът на ЧР не пропусна да събере обратна връзка от участниците, а общото мнение на стажанти и ментори беше изключително позитивно.

4.3. Работа в реална бизнес среда от първия работен ден – на стажантите се възлага истинска работа и се присъединяват като ключова част от екип, изпълнявайки работа и задачи, които са ценни както за нас, така и за стажантите. Стажантите са третираны точно както служител работещ за нас за постоянно. Те имат поставени цели, а ефективността им се преразглежда ежеседмично, след получаване на доклад за извършената работа.

- Изготвяне на бюлетин и клип – активно участие на равно с HR и PR teams в подготовката и издаването на бюлетин на компанията / стажантите: Боряна Христова, Ивана Димитрова/;
- Брандиране на Есентика /стажант: Деси Маркова/;

- Изготвяне на нови длъжностни характеристики /стажант: Звезделина Димитрова/;
 - Организиране на финално парти /стажант: Ивана Димитрова/;
- 4.4 Ментори – световни гурута в своята област, топ лидери, доказани професионалисти.
- Дирекция Продажби България – Обучаване в прилагане на мърчандайзинг стандартите на компанията в реални обекти на пазара от Грегъри Санд /стажанти: Десислава Аврамова, Йорданка Колева/;
 - Техническа дирекция, ФЕ Есентика – Инсталиране на турбина за биоетанол заедно с румънски специалисти във ФЕ Есентика;
- 4.5 Нетуоркинг, създаване на полезни контакти /професионални и лични/, активно участие в социални събития на компанията – ежемесечна среща на по питие след работа, където си общуваме и забавляваме в извънработна среда; тийм билдинг – „Събуди се“;
- 4.6 Финално парти на място ангажирано специално и ексклузивно за целта, брандирано със снимки на стажантите от времето на седмиците прекарани в компанията, участие на DJ, ментори, колеги.

Секция 4 – Приложения

Информацията, изпратена за тази секция, не се публикува.