

# HR професионалист на годината

| <u>Описание на категорията</u>  | <u>Измерители</u>   | <u>Обективирание на оценката</u><br><i>/материали/доказателства*/</i>   |
|---|---|---|
| <p>Наградата е предназначена за HR специалисти, които не заемат мениджърска позиция, с повече от 2 години опит в професията, които са изградили значими партньорства и са допринесли стойност за бизнеса чрез постигнати резултати през годината.</p> | <p><b>Бизнес ефективност:</b> Постигане на бизнес целите на компанията в следствие на реализиране на конкретни ЧР решения през годината, чрез изграждане на доверие и партньорство с бизнеса (вид на приноса - идеи, предложения, участие в реализация и др.). Демонстриране на проницаелност и бизнес разбиране, което влага в различните перспективи на ЧР дейността, за да увеличи тяхната стойност за бизнеса. Ползване на бизнес системи и технологии за подобряване на ефективността и оптимизиране на представянето на организацията.</p> <p><b>HR функционална ефективност:</b> Иницириране и развиване на ефективни и иновативни ЧР програми, проекти и подпомагащи материали, с цел поддържане на висок стандарт на работа. Проследяване и ползване на редица данни и метрики, с които насочва решенията за подобряване на процесите и представянето на индивидуално, екипно и организационно ниво. Ползване на комуникационни инструменти и подходи, чрез които постига съгласуване за идеите и решенията, с които подпомага стратегията на бизнеса. Развиване на ефективни, креативни и прагматични решения чрез консултиране, за да отговори на организационните предизвикателства и потреб-</p> | <p><i>Описание на HR стратегии и решения (конкретните идеи, предложения, участие) и на ефекта им върху конкретни бизнес резултати на компанията (онаглеждаващи материали).</i></p> <p><i>Описание на HR програми/проекти и предложения и на развитието им като статус и краен резултат. Онаглеждаване на ползваните инструменти и метрики за подпомагане на решенията. Аргументиране на обвързването на програмите със стратегията за управление на човешки ресурси и стратегията на организацията.</i></p> |



| <u>Описание на категорията</u> | <u>Измерители</u>  | <u>Обективирание на оценката</u><br><i>/материали/доказателства*/</i>   |
|--------------------------------|--|---|
|                                | <p><b>HR авторитет:</b> Поддържане и ползване на задълбочени и цялостни познания в областта на ЧР и бизнес индустрията, които активно споделя и ползва за изграждане на колаборация между екипите в организацията за постигане на бизнес целите. Следи бъдещите тенденции и предвижда следващите стъпки в областта на ЧР и бизнес индустрията, в която организацията функционира, и близки такива. Влага време и усилия в собственото си развитие, демонстрира осъзнатост за собствените си силни страни и области за развитие. Промотира развитието на останалите чрез ефективен коучинг и обратна връзка. Авторитет на ЧР специалист чрез признание за дейността от:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организацията - вътрешни клиенти, ръководители, колеги, членове на екипа;</li> <li>2. Бизнеса - клиенти и партньори;</li> <li>3. Обществото - БАУХ, колеги от HR гилдията, др. професионални организации и сдружения с идеална</li> </ol> | <p><i>Обратна връзка:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>вътрешна:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- колеги</li> <li>- ръководители</li> <li>- подчинени</li> </ul> </li> <li>2. <i>външна:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обратна връзка от БАУХ, референти от гилдията</li> <li>- обратна връзка от други организации</li> <li>- обратна връзка от външни за компанията клиенти и контрагенти</li> </ul> </li> </ol> |



\* материали/доказателства, на база на които кандидатът да бъде оценен по съответния критерий; кандидатите могат да бъдат насочени да предоставят тези материали/ доказателства на входа на конкурса