



Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: HRконсултантски проект/инструмент на годината

Компания	Тугедър ЕООД
Лице за контакт	Драгомира Шулева
Позиция	Мениджър и собственик

Секция 2 – Мотивация за участие

Да участваш в конкурса на БАУХ за Годишните награди вече се превърна в едно от най-престижните PR действия, която компаниите предприемат, за да огласят сред професионалната общност резултатите от своята работа. За нас има и още една голяма причина – през 2017-та имаме няколко юбилея: 10 години от сътрудничеството ни със СЕБорднетце – от първия ни проект с тях до сегашния и 15-тата годишнина на марката ЗАЕДНО.

Когато през 2007-ма година, Десислава Янева - Мениджър човешки ресурси се свърза с нас, тя поясни, че се обажда по препоръка на колега – Теменужка Стоянова, която им каза, че само ние, можем да им направим тиимбилдинг за топ мениджмънта на два, че даже на три езика едновременно. Така започна нашето успешно партньорство с много хъс и много доверие и от двете страни. След това обучавахме вътрешните им обучители и се наложи да се запознаем дори с подробности от производствения

процес, за да може въвеждащото обучение да стане още по-интерактивно и ефективно. Както и да можем да даваме реална обратна връзка за работата на обучителите, които развивахме и подкрепяхме в продължение на повече от една година.

Накрая стигнахме и до обучение на мениджърския екип през 2014-та и сега през 2017-та, след като дълго време не бяхме работили заедно, обаче не бяхме загубили връзката помежду си. Периодично се срещяхме и обсъждахме проблемите и на двете страни – клиенти и доставчици и това ни направи чувствителни за потребностите на СЕ Борднетце. Изпращяхме ЗАЕДНО по майчинство - в лицето на Женя Карашева и посрещяхме новия отговорник за вътрешнофирмените обучения – Мария Лапчева. По време на описания проект за категорията Консултантски проект на годината, поддържахме активна връзка с всичките си бивши и настоящи обучаеми и това ни направи скъпи гости в двата завода в град Карнобат и град Мездра. Благодарни сме на всички, които участваха в него и от двете страни – Драгомира Шулева и Ваня Нотева като обучители от Тугедър ЕООД и Десислава Янева – Директор Човешки ресурси, Апостол Тодоров като ръководител на отдел „Обучение” и Мария Лапчева като експерт и организатор обучение в СеБорднетце, които спомогнаха да постигнем едно организационно пробуждане за повече внимание върху развитието на капацитета на мениджърите и координаторите производство в СЕ Борднетце България.

На последно място искам да посоча и още една причина - един необичаен подарък, който получихме в офиса на в петък – 04.11.2017-та. От последната група в Мездра по модула „Управление и креативно решаване на проблеми”, получихме колет с домашно направени мъфини, красиво опаковани и декорирани с малки шапчици на Де Боно. Прилагаме снимки в Секция 3. Вижте ги и вероятно сами ще усетите вкуса на нашата мотивация.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Нашият проект няма атрактивно заглавие и обхваща развитие на мениджърските компетенции на тези, които са най-близо до операторите в производството – координаторите и началниците производство в двата завода на СЕ Борднетце в България в градовете Карнобат и Мездра. Затова за целта на настоящата номинация ще го наречем – **„Един обикновен проект с необикновени резултати”**

Започнахме подготовката за него през месец май 2017-та с проучване на потребностите на целевите групи и започнахме реализацията в края на месец август, а приключихме през октомври. През тези шест месеца най-активно работиха колегите от Дирекция „Човешки ресурси”, с които в партньорство решавахме всички казуси заедно.

Ще цитираме някои от казусите, за да добиете по-жива представа за тях:

- Точно кои от мениджърите да се обучават – кои длъжности, (защото бюджетът е много ограничен и трябва да се изберат тези, които ще произведат най-голям ефект (стойност) за организацията.
- Кои компетенции да се изберат? – защото според направените DISC профили от обучените вътрешни оценители, някои компетенции се повтарят кат области за развитие по-често от други.
- Кога и как да се проведе обучението при непрекъснатия режим на работа на заводите и намаления състав на екипите?
- Как да се подсили ефектът, след като има само по два модула за локация и около месец време между тях?
- Как да се изследва и адресира - основният проблем –липсата на хора в производството и в двете локации, но по-осезаемо в Мездра?
- Как да се подкрепят мениджърите да вдъхнат повече ентузиазъм и да сплотят екипите в отделните смени, за да се намали текучеството?
- Как мениджърите да се справят с това, че хората напускат, когато се смени „проекта”, по който работят, макар и от тях да се изискват минимални усилия за преквалификация?
- Как да се подобри координацията между отделните звена в заводите и между двата завода?

Какво включваше проекта по договор?

Договорът беше стандартен за консултантска услуга – вътрешно фирмени обучение за мениджъри – общо 8 пълни тренинг дни – 8 едnodневни обучения в двете локации по четири за две групи обучаеми, общо по два модула на група, съответно:

- Карнобат – Модул 1 – „Изграждане на ефективно работещ екип” и Модул 2 - „Управление на стреса”

- Мездра – Модул 1 - Изграждане на ефективно работещ екип” и Модул 2 – „Управление и креативно решаване на проблеми”

Общо 100 човека преминаха през обученията, които фирма Тугедър проведе, като повечето участници преминаха и през двата модула в своите локации.

Между двата модула имаше задача за провеждане на екипно събиране/събитие по инициатива на мениджърите производство и координаторите, което да не е на служебна тема и да е посветено на изграждането на екипите в и извън работната среда. В началото на Модул 2 – направихме преглед на „домашното”, като шеговито го наричаха участниците и бяхме поразени от резултатите. Малка част от мениджърите бяха изпълнили задачата, обаче разказите на тези, които го бяха направили, вдъхнових останалите и вероятно е имало още доста екипни събития – без да се чака Коледа. Например едно такова нещо беше подаръкът, който ни изпратиха от Мездра в офиса тези дни – домашно направени мъфини, декорирани с мини вариант на шапките на Едуард Де Боно (техниката за креативно мислене беше адресирана в Модул 2 – Управление и креативно решаване на проблеми)

Оценяването на ефекта от обучението се проведе до първо ниво – непосредствени впечатления за всички 100 участника (около 90% попълнени въпросници) и след това – по-слабо на етапа приложение в работата (необходимо е да се направи по-сериозно проследяване с помощта на преките ръководители на обучаемите). Разговорите за ефекта от обученията са в ход и сега до средата на месец ноември предстоят още разговори и срещи с ръководители на производството в дата завода, за да могат направените препоръки за развитие на компетенциите на мениджърите да се приложат на практика.

Като доказателства за ефекта прилагаме:

– Снимки и клипове от обученията, за да усетите духа на проекта

- Специализираните програми по които работиха учителите от Тугедър и за трите модула
- Презентация на една от срещите с екипа в град Мездра
- Снимки от подаръка за Тугедър ЕООД

Допълнителни ползи от проекта за СЕБорднетце:

За ръководените от обучаемите екипи в СЕ Борднетце

- Повече ентусиазъм и по-добра комуникация между мениджърите, които бяха в една и съща обучителна група. Защото по време на обученията ние решавахме реални казуси от тяхната ежедневна работа – от „интегриране на нови членове с

екипа или нов началник” до „как да намерим още трима или четирима оператора за процес ХХХ, за да попълним утрешната смяна?”

- Повече грижа и внимание към екипите, които ръководят координаторите
- Провеждане на различни инициативи и срещи от формален и неформален характер за повече делегиране на права и задължения, както и за сплотяване на екипите

За Дирекция Човешки ресурси:

- Предварителни разговори със специалистите подбор в Карнобат за разрешаване на проблема с недостига на кадри и създаване на стратегия за краткосрочни и дългосрочни действия
- Разговори за по-нататъшното развитие на мениджърските компетентности за намаляване на текучеството в екипите

За изграждането на по-силен бранд на СЕБорднетце в местните общности в регионите в близост до Мездра и Карнобат:

- Срещи с представители на БТПП в град Мездра за обсъждане на евентуални възможности за сътрудничество на местно ниво
- Идейни проекти за Дни на отворените врати на двете локации
- Идеи за разработване на проекти за включване на местните общности и преквалификация на безработни и трайно безработни
- Обсъждаха се и идеи за създаване на дуално обучение в някои от местните техникуми и гимназии

За Тугедър ЕООД:

- Осигуряване на достъп до специализирана информация относно производството и решаване на реални казуси от практиката на мениджърите
- Надграждане и по-нататъшно развиване на партньорски отношения, основани на доверие и взаимна полза, както с Дирекция „Човешки ресурси” и възможност да създадат специализирани решения и проекти за внедряване в работата на всички нива в организацията, от горе до долу.
- Партньорство с местните заинтересовани страни – БТПП, Бюрата по труда и Регионалната библиотека, Агенцията по заетостта и други.