



## Формуляр за кандидатстване

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

Компания	ЧЕЗ България ЕАД
----------	------------------

### Описание на кандидатурата



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

BG05M9OP001-1.021

„Обучения за заети лица“ - компонент II  
Договор: № BG05M9OP001-1.021-0254-C01

Име на проекта:

**„Уча и се развивам в ЧЕЗ“**



**Бенефициент:** „ЧЕЗ България“ ЕАД

**Партньор по проекта:** „ЧЕЗ Разпределение България“ АД

**Обща сума на допустимите разходи по проекта:**  
163 377,50 лева

**Размер на безвъзмездна финансова помощ:**  
163 377,50 лева

**Цел на проекта:** Да допринесе за повишаване способността на заетите лица да посрещнат настъпващите в резултат на глобализацията, технологичните промени и застаряването на населението, промени на пазара на труда чрез повишаване адекватността на знанията, уменията и компетентността им.

**Начало:** 20.03.2018 г.

**Край:** 20.03.2019 г.

Проектът се осъществява с финансова подкрепа на Европейски социален фонд и национално съфинансиране.



## Проект „Уча и се развивам в ЧЕЗ“

Мотивацията ни да се включим в конкурса на БАУХ в категорията „Най-добър HR проект на голяма компания“ е свързано с желанието ни да представим един успешно реализиран проект по Оперативна програма Развитие на човешките ресурси, с чиито резултати се гордеем и от които сме изключително удовлетворени. Защо считаме, че Проектът трябва да бъде представен? На първо място защото от стандартен проект за обучение по ОП той се превърна във възможност за изява, развитие и ангажираност на наши колеги от различни структури, дружества и екипи.

### Обща информация за Проекта:

**Цел:** Обучение на **367 служители** на ЧЕЗ България ЕАД и ЧЕЗ Разпределение България АД в професионални и ключови компетентности;

**Времетраене:** 16 месеца;

**Размер на безвъзмездна финансова помощ:** 163 377,50 BGN (100% външно финансиране);

**Място на реализация:** 4 града - София, Плевен, Благоевград, Монтана

### Основни дейности:

**Провеждане на професионални обучения по:**

- **Заваряване** – 78 участника (на позиция Ел. монтьор и Ел. техник), като участниците приключват проекта с Удостоверение за завършено професионално обучение професия „Заварчик“; **Електроенергетика** – 17 участника (на позиция отчетник и ел.монтьор), като участниците приключват проекта с Удостоверение за завършено професионално обучение професия „Електротехник“; **Маркетингови проучвания** – 22 участника (на позиция Експерт обслужване на клиенти), като участниците приключват проекта с Удостоверение за завършено професионално обучение професия „Електротехник“.

## **Провеждане на компетентностни обучения по:**

- **Дигитални компетентности** – 200 участника (40 от които са преминали обученията и по Заваряване, а 20 от тях - Маркетингови проучвания); **Чуждоезикови обучения** – 50 участника (на различни позиции от ЧЕЗ БГ и ЧЕЗ РБ);

## **Кандидатстване, одобрение и реализация на Проекта:**

Традиционно компанията ни инвестира в обученията на служителите, но както всички, които работим в сферата на човешки ресурси, знаем, тези средства никога не са достатъчни. Затова и търсим информация и, когато това е възможно, разработваме проекти и участваме активно в предоставяните възможности за допълнително, външно финансиране. Така постъпихме и кандидатствайки с този проект по ОПРЧР.

Организационната среда, в която подготвихме проекта, бе най-общо казано предизвикателна. Времето на подготвяне на документите за кандидатстване на проекта съвпадна със структурни и организационни промени в компанията. В резултат на които, част от планираните участници в обученията и организацията на проекта (в това число и от дирекция Човешки ресурси) бяха прехвърлени в друго дружество, което нямаше възможност да участва в неговата реализация. Допълнително поради същите промени, отговорността за дейностите и вътрешните обученията на Центъра за професионално обучение на ЧЕЗ България ЕАД (който трябваше да реализира професионалните обученията по проекта) бе възложена на същите служители от Човешки ресурси, отговорни да реализират проекта. И не на последно място, малко преди подписването на договора с УО от страна на МТСП (през март 2018 г.), компанията напусна и колежката ни, която бе избрана за Ръководител на проекта.

Независимо от ситуацията, нашето намерение беше проектът да се реализира по възможно най-успешния начин, без това да се отрази на основните ни професионални задължения и реализацията на годишния план за подбор, обучение и развитие на служителите.

В резултат на посочените по-горе условия, дейностите по проекта реално стартираха през м. юли 2018 г. и приключиха през м. юни 2019 г., а самите обученията се провеждаха в периода декември 2018 г. – юни 2019 г. (след получено решение от МТСП за удължаване на срока на проекта) - т.е. в изключително кратки срокове предвид продължителността на обученията за придобиване на професионална квалификация, 3-те нива на чуждоезиково обучение и изискването за включване на едни и същи участници в поне две задължителни обученията (съгласно критериите за кандидатстване към ОП).

## **Резултати:**

Въпреки високата интензивност на провеждане на обученията и съответно участието на нашите служители в тях в работно и извънработно време, екипът на човешки ресурси, отговорен за проекта, получи огромна подкрепа и съдействие при тяхното реализиране. Без да изпадаме в детайли, това на което станяхме свидетели бе изключителната съпричастност от страна на колегите ни при администрирането на обученията, съгласно изискванията на ОП.

Наши колеги (любители) се включиха при разработването на рекламните материали за проекта, в това число и визията на рекламния банер и флаерите. Участниците в проекта пък споделиха своите впечатления в специални видеовизитки, които заедно подготвихме. Получихме изключителна удовлетвореност по отношение на качеството на проведените обучения и придобитите нови знания и умения от страна на участниците (в резултат на получени обратни връзки – формално и неформално). Често се случваше наши колеги да ни спират и/или да ни пишат за своята удовлетвореност.

В резултат на проекта бе създадена още по-позитивна и отворена среда на учене и желание за придобиване на нови знания и умения. Служители на специфични позиции бяха включени в разнообразни обучения, развиващи ги в нови и различни аспекти. Колегите изявяваха желание да покажат и да научат колегите си, които не са участвали в проекта, на новопридобитите знания.

17 от колегите, придобили нова квалификация в резултат на участието си в проекта, кандидатстваха за нови позиции и заеха такива, както и по-високи длъжности.

12 наши служители имаха възможност да се изявят като преподаватели, чрез участието си като вътрешни обучители към ЦПО към ЧЕЗ България ЕАД. В резултат на което, освен допълнителна финансова мотивация, те имаха възможност и да предадат своите знания и умения на колегите.

В резултат на Проекта възникна идеята за реализация на нов проект „Рестарт на кариерата“, който заложихме в стратегията си по ЧР за следващия 3 год. период.

100% от дейностите по проекта бяха реализирани срещу 100% получено външно финансиране (в размер на 163 377,50 лв.).

#### ***Удовлетворение:***

Удовлетвореността на проектния екип от реализирането на проект „Уча и се развивам в ЧЕЗ“ идва от удовлетвореността на всички участници в него. Успяхме да активизираме всички вътрешни ресурси и въпреки трудностите проектът се реализира с лекота и позитивизъм. Високата оценка на колегите и на ръководството ни затвърди успешния проект. Финализирахме проекта със заключителна среща, на която отличихме изявили се колеги с признателни сертификати за благодарност, припомнихме си пътя, по който заедно преминахме и изгледахме с удоволствие обратните видео връзки на участниците. Благодарни сме на всички за позитивното отношение към проекта и цялостната подкрепа от момента на стартиране до крайната реализация.