

Gala Premiilor de
Excelenta in Resurse Umane
Editia a 10-a | 4 aprilie 2018

Organizata in fiecare an de catre HR Club, Gala Premiilor de Excelenta este unul dintre cele mai prestigioase evenimente de resurse umane ale anului, singurul eveniment in cadrul caruia este recunoscuta si premiata excelenta in resurse umane si managementul oamenilor.

Gala isi propune sa recunoasca profesionalismul in resurse umane, prin acordarea celor mai inalte distinctii in domeniu. Astfel, pe 4 Aprilie 2018, Gala Premiilor de Excelenta va acorda premii pentru opt sectiuni si va gazdui Directori de Resurse Umane, Directori Generali si lideri de business din cadrul celor mai importante companii din Romania.

In acest an **Gianpiero Petriglieri**, Professor of Organizational Behavior la INSEAD, va oferi premiul special **Developing Trustworthy Leaders Awards**.

Si in acest an vom acorda premii distincte pe fiecare categorie in functie de marimea organizatiei. **Vom oferi premii pentru companiile cu maximum 499** de angajati si premii pentru companiile cu **peste 500 angajati**. Ne dorim ca astfel sa premiem atat companiile mari, cu procese de resurse umane complexe, dar si initiativele implementate in companiile mici ce dovedesc impactul real in business.





DEADLINES

Asteptam aplicatiile voastre pana pe **1 februarie**.

Prima runda de jurizare va avea loc intre **9 februarie** si **1 martie**.

Juriul de CEO se intruneste in perioada **2 – 26** martie.

Tot in perioada **2 - 26** martie, **Gianpiero Petriglieri** va decide castigatorul categoriei **“Developing Trustworthy Leaders Award”**.

Intre 26 martie si 3 aprilie pregatim cu spor diplome, trofee si surprize....

... pentru ca pe **4** aprilie, incepand cu ora 18:30, sa sarbatorim impreuna pentru a 10-a oara excelenta in HR si sa ii aplaudam pe castigatori.

PREMIILE ANULUI

Premiem cele mai valoroase **Proiecte de Resurse Umane** din urmatoarele domenii:

1. **Recrutare si Selectie**
2. **Managementul Performantei si al Recompensarii**
3. **Formarea si Dezvoltarea Oamenilor**
4. **Strategie de Resurse Umane**

Premiu special oferit de Gianpiero Petriglieri:
Developing Trustworthy Leaders Award

Categoriile de **Management General**

1. **Echipa CEO - HR a anului - companii cu peste 500 de angajati**
2. **Echipa CEO - HR a anului - companii cu mai putin de 499 de angajati**
3. **Managerul Anului**

RECRUTARE SI SELECTIE

Ce tip de proiecte puteti inscrie in aceasta categorie? Proiecte de recrutare, planificare a fortei de munca, stagii de practica, programe de internship, programe de induction etc.

Ce va aprecia juriul? Acele proiecte care se evidentiaza prin inovatie si o contributie concreta la imbunatatirea proceselor de recrutare si cresterea gradului de retentie.

La editiile anterioare, proiectele castigatoare la aceasta categorie s-au evidentiat prin: originalitate, corelarea foarte buna intre obiectivele specifice ale companiei si indicatorii de performanta stabiliti, acoperirea tuturor ariilor de business, utilizarea multiplelor instrumente de HR atat in selectie, cat si in derulare, impactul ridicat, obtinut cu un buget redus.

MANAGEMENTUL PERFORMANTEI SI AL RECOMEPENSARII

Ce tip de proiecte puteti inscrie in aceasta categorie?

Proiecte de dezvoltare de competente, evaluare a performantelor, proiecte punctuale de beneficii, payroll, strategii de salarizare, gradarea posturilor, plata legata de performanta etc.

Ce va aprecia juriul? Felul in care a fost adusa valoare organizatiei prin implementarea proiectelor care recunosc si recompenseaza abilitatile cheie, capabilitatile si performanta gradului de retentie.

In editiile anterioare, proiectele castigatoare la aceasta categorie s-au evidenciat prin: originalitate si maniera extrem de personalizata si transparenta in care au fost implementate.

FORMAREA SI DEZVOLTAREA OAMENILOR

Ce tip de proiecte puteti inscrie in aceasta categorie?

Strategii de instruire si dezvoltare profesionala prin training si/sau coaching si/sau mentoring, planuri de cariera, modul in care compania defineste si identifica talentele, planuri de succesiune, precum si modul in care se identifica oportunitatile potrivite de dezvoltare etc.

Ce va aprecia juriul? In aceasta categorie, juriul va aprecia acele proiecte care demonstreaza o legatura stransa intre initiativele de formare si dezvoltare si cresterea afacerii.

In editiile precedente, proiectele castigatoare la aceasta categorie s-au evidentiat prin: procesul de comunicare - adaptat, croit pe etapele si nevoile proiectului, folosind tehnici si instrumente dedicate, modul in care s-a obtinut buy-in-ul managementului si al angajatilor.

DEVELOPING TRUSTWORTHY LEADERS AWARD

Proiectele incluse pe lista scurta la categoria Formarea si Dezvoltarea Oamenilor vor fi evaluate de catre **Gianpiero Petriglieri**, iar acesta va premia acel proiect in care initiativele de HR merg dincolo de selectia, instruirea si recompensarea leadership-ului competent si eficient, concentrandu-se pe nivelul de incredere al liderilor - abilitatea acestora de a intelege, respecta si raspunde la preocuparile si aspiratiile oamenilor pe care ii conduc. Vor fi considerate meritorii cu precadere initiativele care au avut drept rezultat consolidarea legaturilor sociale in diverse contexte.

STRATEGIE DE RESURSE UMANE

Ce tip de proiecte puteti inscrie in aceasta categorie?

Proiecte de RU – partener strategic al afacerii; Masuratori in RU; Automatizarea proceselor de RU, centralizare de procese/activitati prin shared service centers; Design organizational; Schimbare a culturii organizationale; Employer branding; Engagement; Managementul schimbarii; Dialog social; Schimbari legislative; Sanatate si securitate in munca; Conformitate (compliance).

In editiile precedente, proiectele castigatoare la aceasta categorie s-au evidentiat prin: nivelul strategic asumat de functiunea de HR si sustinut la nivel de top management, viziunea si amploarea proiectelor care au demonstrat maturitatea organizatiilor, a departamentelor de HR si rolul de partener strategic la nivelul comitetului decizional.

DEVELOPING TRUSTWORTHY LEADERS AWARD

Proiectele incluse pe lista scurta la categoria Strategie de Resurse Umane vor fi evaluate de catre **Gianpiero Petriglieri**, iar acesta va premia acel proiect in care initiativele de HR merg dincolo de selectia, instruirea si recompensarea leadership-ului competent si eficient, concentrandu-se pe nivelul de incredere al liderilor - abilitatea acestora de a intelege, respecta si raspunde la preocuparile si aspiratiile oamenilor pe care ii conduc. Vor fi considerate meritorii cu precadere initiativele care au avut drept rezultat consolidarea legaturilor sociale in diverse contexte.

CATEGORIILE DE MANAGEMENT GENERAL

Echipa CEO - HR a anului – companii cu peste 500 de angajati

Aceasta categorie este dedicata acelor echipe CEO - Director Resurse Umane din organizatii cu peste 500 de angajati care dovedesc o colaborare de succes in implementarea de proiecte si initiative importante pentru afacere.

Echipa CEO - HR a anului – companii cu mai putin de 499 de angajati

Aceasta categorie este dedicata acelor echipe CEO - Director Resurse Umane din organizatii cu mai putin de 499 de angajati care dovedesc o colaborare de succes in implementarea de proiecte si initiative importante pentru afacere.

Managerul Anului

Dorim sa premiem acei manageri care folosesc capabilitatile de leadership, management si coaching pentru a dezvolta oamenii si colaboreaza cu departamentul de resurse umane pentru a implementa procese si proceduri de dezvoltare a echipei / oamenilor.

PROCESUL DE JURIZARE

Preocuparea noastra principala este ca procesul de evaluare a aplicatiilor sa fie unul obiectiv, asadar am stabilit urmatoarele reguli:

- Membrii juriului sunt alesi din companii care nu au depus niciun proiect in competitie
- Fiecare membru al juriului evalueaza cate 1-2 categorii de proiecte, iar noi ne asiguram ca fiecare aplicatie este evaluata de cel putin 4 persoane.

Procesul cuprinde 3 etape:

1. Intre **2 si 8 februarie**, noi, echipa HR Club, vom **centraliza inscrierile** voastre si le vom pastra in competitie numai pe acelea care sunt complete si corecte.

2. **Prima runda de jurizare** va avea loc intre **9 februarie si 1 martie**.

Practicieni de renume in domeniul resurselor umane vor evalua proiectele inscrise de voi, luand in considerare cele 9 criterii, acordand note de la 1 la 5 pe fiecare criteriu. In urma totalizarii acestor punctaje, va rezulta lista scurta de proiecte ce vor fi transmise juriului de CEO.

PROCESUL DE JURIZARE

3. Juriul de CEO se intruneste in perioada **2 – 26 martie**

Ei vor primi listele scurte cu cele mai valoroase proiecte si se vor intalni pentru a alege castigatorii pentru fiecare categorie in unanimitate.

Tot in perioada **2-26 martie**, **Gianpiero Petriglieri** va alege castigatorul premiului special **Developing Trustworthy Leader Award**. El va premia acel proiect in care initiativele de HR merg dincolo de selectia, instruirea si recompensarea leadership-ului competent si eficient, concentrandu-se pe nivelul de incredere al liderilor – abilitatea acestora de a intelege, respecta si raspunde la preocuparile si aspiratiile oamenilor pe care ii conduc. Vor fi considerate meritorii cu precadere initiativele care au avut drept rezultat consolidarea legaturilor sociale in diverse contexte.

CRITERII ELIMINATORII

Intre **2 si 8 februarie**, ne vom asigura ca toti aplicantii respecta urmatoarele reguli:

- Au inregistrat proiecte ce au fost **implementate in 2016 – 2017**

- Fiecare organizatie a depus **maximum doua nominalizari pentru fiecare sectiune a categoriei de proiecte de resurse umane**. In cazul in care o organizatie depune mai multe proiecte pentru aceeasi sectiune, doua proiecte vor fi pastrate in competitie, de comun acord cu organizatia care a depus proiectele.

- Formularele de aplicare sunt **complete**, toate campurile din formular sunt obligatorii.

- Sectiunile Echipa CEO - HR a anului, Managerul Anului si Developing Trustworthy Leader Award vor fi completate numai in cazul in care se doreste candidatura la categoria respectiva.

CRITERII DE EVALUARE

PROIECTE DE RESURSE UMANE

Juriul va evalua proiectele luand in considerare cele 9 criterii de mai jos, acordand note de la 1 la 5:

1. Alinierea proiectului la obiectivele de afaceri ale companiei
2. Eficienta resurselor alocate proiectului (perioada de implementare, personal alocat, tehnologii, sisteme, buget alocat)
3. Masura in care a avut loc o eficientizare a costurilor, ca o contributie din partea HR-ului la performanta business-ului
4. Eficienta in campania de comunicare a proiectului
5. Eficienta in obtinerea implicarii (buy-in-ului) managementului si a angajatilor din companie
6. Folosirea si indeplinirea indicatorilor de performanta masurabili
7. Impactul proiectului in business si o masurare cantitativa a rezultatelor
8. Originalitatea proiectului – factorii diferentiatori fata de alte proiecte
9. Sustenabilitatea proiectului – masura in care proiectul dovedeste rezultate viabile

O pondere ridicata in procesul de jurizare o vor avea criteriile legate de originalitatea proiectului si masura in care a avut loc o eficientizare a costurilor, ca o contributie din partea HR-ului la performanta business-ului.

CRITERII DE EVALUARE

ECHIPA CEO - HR

Juriul ii va aprecia pe acei candidati care demonstreaza:

1. Contributia concreta a CEO-ului la implementarea / dezvoltarea proiectului descris
2. Impactul proiectului in business si masurarea cantitativa a rezultatelor
3. Colaborarea echipei CEO - HR in proiecte/initiative implementate in organizatie
4. Performanta economica a companiei

O pondere mai mare in jurizare o vor avea criteriile legate de colaborarea CEO – HR in cadrul proiectului descris si in alte proiecte/initiative in care CEO-ul si Directorul de Resurse Umane al companiei au functionat ca o echipa.

CRITERII DE EVALUARE

MANAGERUL ANULUI

Juriul ii va aprecia pe acei candidati care:

1. Demonstreaza sprijinul acordat departamentului de resurse umane si implicarea in implementarea strategiilor de resurse umane
2. Au abilitatea de a conduce si de a crea un mediu in care functiunea de resurse umane si membrii echipei sunt implicati activ in definirea prioritatilor si a rolului lor in organizatie
3. Descriu concret acele comportamente cheie care fac din persoana respectiva un candidat credibil la distinctia vizata si le demonstreaza prin indicatori masurabili

RECOMANDARI

Pentru a va asigura ca juratii nostri vor aprecia proiectele voastre cu punctaj maxim, va trebui sa acordati o importanta ridicata urmatoarelor aspecte:

Factorii diferentiatori ai proiectului comparativ cu alte proiecte similare in domeniu. Juriul va aprecia acele proiecte care se evidentiaza prin inovatie si o contributie concreta la imbunatatirea proceselor de resurse umane din organizatii.

Implicarea managementului – vor fi apreciate acele initiative care reusesc sa dovedeasca implicarea managementului in realizarea obiectivelor.

Eficienta proiectului – va trebui sa demonstrati impactul proiectului in business cu rezultate masurabile, mai ales impactul financiar al acestuia – va rugam sa folositi indicatori, feedback-ul clientilor si studii de caz.

Scopul proiectului – va trebui sa aratati felul in care proiectul se aliniaza obiectivelor de business, precum si felul in care rezultatele proiectului se coreleaza cu acestea. Juriul va aprecia proiectele care evidentiaza legatura proiectului cu strategia de business si care demonstreaza contributia concreta a proiectului la atingerea obiectivelor organizatiei.

Indicatorii de performanta ai proiectului – trebuie sa fie bine definiti si indepliniti.



HR Club

The logo features the text "HR Club" in a white, serif font. A laurel wreath is positioned behind the "H" and "R", partially overlapping them. The logo is centered within a dark, semi-transparent rectangular box. The background of the entire image is a warm, golden-brown gradient with numerous out-of-focus light spots (bokeh) and several bright, multi-pointed starburst patterns.