

## **IV KATEGORIJA: Poslodavac godine iz kategorije mikro i malih preduzeća**

*Mikro i mala preduzeća koja su u 2018. godini ponudila najbolje uslove za rad i razvoj profesionalnih menadžera.*

*Kriterijumi za izbor:*

1. Radni uslovi i motivacija
2. Mogućnost stručnog usavršavanja
3. Zadovoljstvo zaposlenih
4. Reputacija
5. Korporativno upravljanje

Objasnenje nominacije mora da sadrži odgovore na sledeća pitanja:

1. Kakvi su radni uslovi koji pruža kompanija (fizički uslovi, finansijski uslovi, beneficije)?
2. Da li unutar kompanije postoje programi za sticanje stručnih znanja i daljeg profesionalnog usavršavanja?
  - a. **Ilustrovati podacima:**
    - i. **Budžet za razvoj menadžera (npr. % u odnosu na bruto zaradu menadžera)**
    - ii. **Broj učesnika na ovakvih programima**
    - iii. **Dobri primeri**
3. Kakvo je zadovoljstvo zaposlenih u kompaniji? Kakav im je radni elan?
  - a. **Ukoliko postoji, ilustrovati istraživanjima ili podacima o:**
    - i. **Zadovoljstvu zaposlenih**
    - ii. **Broj novozaposlenih (na operativnim i menadžerskim pozicijama)**
    - iii. **% turnovera zaposlenih na srednjem i višem nivou menadžmenta**
    - iv. **Strategija nagrađivanja zaposlenih**
4. Kakav je ugled kompanije u poslovnoj i široj javnosti?
  - a. **Ukoliko postoji, ilustrovati primerima:**
    - i. **% žena u menadžmentu od ukupnog broja osoba na menadžment pozicijama**
    - ii. **Programi inkluzije / različitosti**
5. Kakav je odnos vlasnika prema menadžmentu?

## **NOMINACIJE:**

- 1. Adventis Real Estate Management**
- 2. DNA Communications**
- 3. Gi Group HR Solutions**
- 4. Travel Boutique**
- 5. Triple S Learning**

### **1. Adventis Real Estate Management**

Dobra komunikacija, pozitivni odnosi među kolegama i bliski odnosi, glavne su karakteristike ove kompanije. Tim-bildinzi i permanentno ulaganje u stručno usavršavanje zaposlenih karakterišu ovu kompaniju. U menadžmentu su zaposlene dve žene, koje čine 20% od ukupnog kolektiva. Radni i finansijski uslovi su i više nego odlični, sa posebnim akcentom na beneficije u vidu bonusa. O trošku kompanije svi zaposleni su polagali stručne ispite iz oblasti kojima se bavi kompanija. Svi zaposleni su stimulisani da se profesionalno usavršavaju. Najbolji pokazatelj zadovoljstva zaposlenih i dobre atmosfere koja se odmah oseti je upravo njihov dugogodišnji ostanak u ovoj složnoj, srećnoj i zdravoj poslovnoj porodici. Ugled kompanije je izuzetan uzevši u obzir činjenicu da se kompanija bavi kao core businessom procenama vrednosti imovine i kapitala gde jedino ugled daje snagu i legitimnost. Sve ovo se ilustruje i kroz funkcije naših kolega u raznim strukovnim udruženjima gde su od strane naših kolega iz konkurentskih kuća izabrani na izvršne funkcije, npr. Ervin Pašanović član UO i Predsednik Skupštine Drštva procenitelja Srbije, Predsednik nadzornog odbora Klaster nekretnina. Vlasnici i jesu menadžment, a odnos prema ostalim direktorima sektora je praktično porodičan. Adventis Real Estate Management svake godine uvećava svoj prodajni i proceniteljski tim. Ljudski kapital je okosnica poslovanja ovog privrednog društva, u kome su timski interesi ispred pojedinačnih i gde se svakog dana zajedničkim radom stvaraju nove vrednosti.

### **2. DNA Communications**

DNA Communications agencija uspešno posluje preko 17 godina. Jedna od najznačajnijih godina iz ugla profesionalizacije i rasta, je 2018, kada je kompanija promenom organizacione strukture, načina rada i načina evaluiranja uspeha i razvoja pojedinaca, značajno unapredila zadovoljstvo i motivaciju zaposlenih, privlačenje novih kadrova i percepciju DNA employer brenda (inovativno,

drugačije, hrabro, fleksibilno i okruženje prepuno slobode za razvoj pojedinaca), uz porast zaposlenih od 29,4% i prosečno ulaganje u zaposlene od 10-15% u odnosu na bruto zaradu. Ova godina je dokaz čvrste veze koja postoji između kompanije i svih sadašnjih, bivših i budućih zaposlenih, tj. dokaz da je alumni pool podjednako snažan koliko i talent pool, i možda je to najveći uspeh kojim želimo danas da se pohvalimo. Nakon obavljenog istraživanja klime i zadovoljstva zaposlenih krajem 2017. god, ciljevi Employer brand strategije za 2018. bili su jačanje slobode i odgovornosti pojedinca, razvoj inovativnijeg i fleksibilnijeg mindset-a i unapređenje radnih uslova, kroz promene fizičkog okruženja, uvođenje matrične strukture, hrabru redefiniciju sektora i promene odgovornosti vlasnika i top menadžmenta. Primarni fokus top menadžmenta i lidera organizacije ostaje održavanje kvalitetne interne komunikacije (otvorene i slobodne). U DNA House of Brands živi 41 brand, koji iako je različite starosne dobi i životnog stila, deli istu viziju i način rada sa svim brendovima koji dolaze i ostaju da žive sa nama.

### **3. Gi Group HR Solutions**

Shvatajući značaj ljudskih potencijala, kompanija Gi Group HR Solutions je osnovana 2002. sa idejom da klijente podrži u ostvarivanju poslovne strategije pružajući konsultantske usluge i sveobuhvatna rešenja u oblasti ljudskih resursa. Kompanija ubrzo postaje lider u regionu, a od 2011. deo Gi Group, jedne od vodećih svetskih kompanija u oblasti razvoja tržišta rada. Posvećenost, entuzijizam, usmerenost ka uspehu, visoka motivacija i zadovoljstvo zaposlenih, ključne su vrednosti kompanije, koje omogućavaju pružanje visokokvalitetnih usluga klijentima. Pored dobrih rezultata ispitivanja zadovoljstva zaposlenih koje se redovno sprovodi, o zadovoljstvu govori i niska stopa fluktuacije, kao i podatak da je prosek rada u okviru kompanije duži od 7 godina. U okviru grupe, kompanija iz Srbije je na osmom mestu po broju članova tima koji šire pozitivnu energiju, dok je po nivou poverenja u kompaniju Srbija na drugom mestu. Kompanija i njeni zaposleni imaju razvijenu svest o društvenoj odgovornosti što se vidi kroz učešće u mnogobrojnim socijalno odgovornim inicijativama. Posebno izdvojamo saradnju sa FON-om, kao i dugogodišnje aktivno učešće u projektu „Kreativno mentorstvo“, prvi mentorski program u Srbiji koji se bavi ličnim i profesionalnim razvojem budućih lidera u oblasti kulture. O uspehu kompanije govore i podaci o ostvarenim poslovnim rezultatima. U 2018. očekujemo rast prihoda od 170% u odnosu na 2017. godinu, kao i rast profita od 36%, dok su ulaganja u razvoj zaposlenih na nivou od 9-10% od ukupnog godišnjeg budžeta zarada. Verujemo da su naši uspesi rezultat naših zadovoljnih zaposlenih koji su najveća vrednost i snaga našeg sistema.

## 4. Travel Boutique

Travel Boutique posebnu pažnju pridaje zadovoljstvu i blagostanju svojih zaposlenih, koji u ostvarivanju svojih ciljeva mogu da koriste mentorstvo, koučing, NLP ili meditaciju, a pored toga mogu da koriste za svoja privatna putovanja sve beneficije i popuste kod avio kompanija i hotela. Beneficije za zaposlene: redovne plate značajno iznad tržišnog proseka za turizam, mesečni bonusi i nagrade, mogućnost pozajmice od firme, poklon vaučeri za Novu godinu i 8.mart, nagradna putovanja, redovni godišnji team building, besplatne avio karte, plaćanje na rate za privatna putovanja itd. Svi zaposleni prolaze obuku za stručno osposobljavanje i profesionalno usavršavanje. U agenciji je stalno zaposleno 7 žena, dok je honorarno angažovano još 5 saradnika. Kompanija svakom zaposlenom finansira obuku za Amadeus, kao i obuke za ORS, Bistro. Obuke i radionice iz komunikacionih veština su redovne. Stalno stručno usavršavanje iz digitalnog marketinga omogućeno je svim zaposlenima, kao i saradnicima. Stručno-studijska putovanja se obavljaju nekoliko puta godišnje i svi zaposleni imaju priliku da putuju na daleke destinacije. U toku prethodne dve godine realizovano je 8 takvih putovanja u Indoneziju, Indiju, Zanzibar, Sejšele, Šri Lanku, Tajland, Sinagapur i Maleziju. Što se tiče reputacije, Travel boutique i Ana Petrović imaju više od 10 nominacija, nagrada i priznanja za poslovanje, među kojima su nagrade za Ženu zmaja 2014, Najboljeg mladog menadžera 2015, priznanje Stvaratelji za stoljeća 2016, nagrada nominacija Veuve Clicquot Business Woman Award 2018.

## 5. Triple S Learning

Triple S Learning je osnovan 2007. kao edukativni centar specijalizovan za obuke iz oblasti usluga, prodaje, menadžmenta i razvoja zaposlenih, a 2016. je razvijen projekat EDU720. Tim u Beogradu čine visokoobrazovani ljudi sa više od 10 godina iskustva u različitim oblastima. Svi zaposleni imaju redovne plate, jubilarne nagrade kao i dodatnu finansijsku stimulaciju kroz kvartalne bonuse, team building menadžera i mogućnost za stručno usavršavanje. Zaposleni imaju obezbeđenog privatnog lekara internistu koji je na raspolaganju, imaju pristup edukativnim materijalima opšte namene, a usavršavanje zaposlenih se smatra važnim faktorom razvoja kompanije. Fleksibilnost u radu kao i prijatno radno okruženje utiče na motivaciju zaposlenih. Od ukupnog broja zaposlenih jedan deo čine zaposleni preko 45 godina starosti, a 50% čine žene. U organizaciji posla postoji veliki stepen slobode u smislu organizovanja radnog vremena usklađivanjem dnevnih zadataka i eventualnih privatnih obaveza. Veći broj zaposlenih radi za Triple S Learning preko 8 godina. Budžet za razvoj menadžera je 15% od godišnje neto dobiti, a koristi se za stručno usavršavanje i team building. Triple S Learning je organizovao treninge i seminare svetskog nivoa – poput predavanje svetskog autoriteta iz oblasti prodaje Brajana

Trejsija kao i predavanje „Gerila marketing“ Džej Konrad Levinsona kome su prisustvovali i zaposleni i koji su imali i kratak individualni trening sa predavačima.