

## **SAM Godišnja nagrada 2021**

### **KATEGORIJA: Poslodavac godine 2021**

*Velike i srednje kompanije koje su u 2021. godini ponudile 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. Odgovor na COVID-19

Obrazloženje 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?

(ukoliko postoji, ilustrovati podacima: budžet za razvoj menadžera (npr. % u odnosu na bruto zaradu menadžera), broj učesnika ovakvih programa, dobri primeri)

3. Kakvo je zadovoljstvo zaposlenih u kompaniji? Kakav im je radni elan?

(ukoliko postoji, ilustrovati istraživanjima ili podacima o zadovoljstvu zaposlenih, % turnover-a zaposlenih na srednjem i višem nivou menadžmenta, strategija nagrađivanja zaposlenih)

4. Kakav je ugled kompanije u poslovnoj i široj javnosti?

(koliko postoji, ilustrovati primerima: % žena u menadžmentu od ukupnog broja osoba na menadžment pozicijama, programi inkluzije / različitosti)

5. Aktivnosti kompanije u odgovoru na COVID-19, odnos i briga o zaposlenima, motivisanje zaposlenih i psihološka podrška; da li je kompanija zadržala broj zaposlenih, da li je imala nove zaposlene, zatim uvođenje preventivnih mera, rada od kuće i slično.

**Nominacije:**

1. **Delta Holding**
2. **ManpowerGroup Srbija**
3. **MK Group**
4. **Vega IT**

## Obrazloženja:

### 1. Delta Holding

Ove godine, Delta je dobila novo poslovno sedište, a zaposleni su dobili moderan prostor za rad, prostorije za grupne aktivnosti, sobe za odmor, restoran, najsavremeniji sistem klimatizacije itd. Pogodnosti koje kompanija pruža su: mogućnost rada od kuće, klizno radno vreme, rođendanski pokloni za zaposlene, popusti za kupovine, posebno kreirani benefiti za različite kategorije (roditelji, OSI), razvojni programi, obuke, treninzi, stipendiranje školovanja itd.

Briga o ljudima je najvažnija vrednost Delta Holdinga i u tom smislu za zaposlene se pravi karijerni plan, omogućene su obuke i usavršavanja, kako u zemlji tako i u inostranstvu, kao i kroz različite talent programe. Mladi lideri su jednogodišnji program za mlade, fakultetski obrazovane ljude bez radnog iskustva, koji će ove godine primiti desetu generaciju. Do sada je bilo više od 300 polaznika ovog programa.

Program Deltina Budućnost je talent program kroz koji se mladi i nadareni zaposleni pripremaju za preuzimanje rukovodećih pozicija. Deltini eksperti su program namenjen iskusnijim kolegama, visokokvalifikovanim u svom poslu i za one koji su ostvarili najviše domete u profesiji kojom se bave.

Iako postoji visok nivo zadovoljstva zaposlenih, HR sektor redovno sprovodi sastanke 1 na 1 sa zaposlenima, na kojima se razgovara o individualnom razvoju, ali i o tome kako može da se unapredi poslovanje. O ugledu govore brojne nagrade iz različitih oblasti, koje dodeljuju najeminentnije organizacije u zemlji, a posebno važne su one dodeljene za društveno-odgovorno poslovanje. U menadžmentu kompanije zastupljen je veći broj žena nego muškaraca, što je čini jednom od istaknutijih kompanija u domenu ukidanja "Glass ceiling" barijere. U okviru politike jednakosti definisano je da se svim zaposlenima pružaju jednake mogućnosti za profesionalni razvoj, kao i da je strogo zabranjena bilo koja vrsta diskriminacije. Osobe sa invaliditetom imaju pravo na stvaranje uslova za profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje u skladu sa njihovim sposobnostima. Kompanija je dala svoj pun doprinos prevazilaženju krize očuvanjem radnih mesta zaposlenih, isplatom neumanjenih plata, poreza i doprinosa, uvođenjem hibridnog modela rada, nastavkom investicija kroz započete projekte, podrškom partnerima da savladaju teškoće, a naravno i kroz akcije za direktnu pomoć društvenoj zajednici.

## 2. ManpowerGroup Srbija

ManpowerGroup je globalni lider u pružanju HR usluga. U Srbiji je kompanija ManpowerGroup prisutna od 2008. godine, a od 2020. kompanija posluje kao nezavisni klaster za Jugoistočnu Evropu.

Od samog proglašenja vanrednog stanja, zaposlenima je omogućen rad od kuće, budući da svi imaju neophodnu tehničku opremu koja je za to potrebna. Fokus je bio na zaštiti zaposlenih. Stoga je na nedeljnom nivou ažuriran COVID-19 akcioni plan, u koji su menadžeri, zajedno sa svojim članovima tima, unosili sve aktuelnosti koje su sprovodili u okviru svojih aktivnosti. Uz saradnju sa PKS-om organizovana je imunizacija zaposlenih. Tokom trajanja Covid krize nije bilo smanjivanja broja zaposlenih, naprotiv, nakon izlaska iz karantina broj zaposlenih se povećao i taj trend je nastavljen i u 2021. Tokom krize kompanija je brinula i o ključnim stejkholderima – kandidatima, te su organizovane kampanje kako bi se povećala njihova zapošljivost.

Radni uslovi zadovoljavaju najviše svetske standarde, pre svega, odnos veličine radnog prostora i broja zaposlenih, uz konstantnu dostupnost flaširane vode, čajeva i nekoliko vrsta kafa. Svi zaposleni imaju obezbeđen ručak svakog dana. U kompaniji postoje dva kutka sa masažer stolicama za opuštanje i relaksaciju. Kompanija ima jasno definisan sistem nagrađivanja u vidu bonusa i redovnih povećanja plata. Za sve zaposlene su obezbeđeni časovi engleskog jezika, teretana, kao i privatno zdravstveno osiguranje za zaposlene i njihovu decu. Formiranje nezavisnog klastera ManpowerGroup za Jugoistočnu Evropu u 2020. pruža mogućnost za fleksibilnije modele poslovanja. Zato je kompanija ManpowerGroup Srbija od oktobra ove godine počela svoj pilot projekat četvorodnevne radne nedelje sa ciljem da manji broj radnih sati dovede do srećnijeg, zdravijeg i angažovanijeg kadra.

Kompanija ManpowerGroup Srbija je kreirala sekciju „Knowledge Corner“ koja za cilj ima deljenje znanja i iskustva uspešnih menadžera. Za interne potrebe dostupna je platforma Power You sa više od 5000 treninga iz sfere Human Capital Solution industrije. Jedan od načina za usmeravanje i upravljanje ljudima jeste kreiranje, vođenje i praćenje baze zaposlenih, tzv. Talent Pool koji omogućava da ostvare svoje maksimalne kapacitete. Merenje zadovoljstva se postiže sprovođenjem godišnje ankete kojom se ispituju sledeće oblasti: posao, profesionalni razvoj, benefiti, uslovi rada, međuljudski odnosi, položaj i perspektiva u organizaciji, rukovođenje i poslovna politika preduzeća. Zaposleni ocenjuju kompaniju ManpowerGroup Srbija kao sjajno mesto za rad i napredovanje. Kompanija organizuje i Family Day, društveno odgovorne aktivnosti, volonterske akcije, team building-e, kao i mnogobrojne interne obuke, gde kolege koji su eksperti iz jedne oblasti drže treninge drugim kolegama i kolegicama. Dobar pokazatelj zadovoljstva zaposlenih jeste to što su brojne kolege postale deo tima na osnovu preporuka internih kolega.

Već nekoliko godina zaredom, ManpowerGroup Srbija je jedina kompanija u ovoj oblasti proglašena od strane Ethisphere Instituta za najetičniju kompaniju na svetu. Kompanija ManpowerGroup Srbija je osnovala projekat “Poslovna Inkluzija” ([www.poslovnainkluzija.rs](http://www.poslovnainkluzija.rs)), koji ima za cilj evaluaciju i osnaživanje teže zapošljivih grupa. Kompanija je dobila Nacionalnu nagradu za volontiranje za Najbolji program korporativnog volontiranja i redovno podržavamo studentske organizacije i fakultete: ESTIEM, AIESEC, MEF, FON, EKOF i sl.

### **3. MK Group**

Kao kompanija koja zapošljava 6000 ljudi u Jadranskoj regiji, MK Group veliku pažnju posvećuje kreiranju uslova za rad po najvišim standardima, kao i stalnom razvoju i osnaživanju zaposlenih. Tokom COVID-19 pandemije nisu smanjili broj zaposlenih, omogućili su rad od kuće ili u smenama, redovna testiranja, kao i vakcinaciju. Kolektivnim ugovorima u proizvodnim kompanijama svojim radnicima obezbeđuju bolje uslove i prava u odnosu na propisane Zakonom. Redovno prate tržište u pogledu nivoa zarada i benefita, kako bi osigurali najbolje uslove za rad. Uveli su privatno zdravstveno osiguranje, a u planu je i uvođenje privatnog penzijskog osiguranja. Njihovi zaposleni imaju veći broj dana godišnjeg odmora, regres i topli obrok u odnosu na Zakonom propisane, a obezbeđene su im i pogodnosti unutar sistema, poput popusta u hotelima i za proizvodni portfolio sistema. Promovišu balans između privatnog i poslovnog života, te novčano nagrađuju sve zaposlene koji se u tekućoj godini ostvare kao roditelji.

Veliki fokus MK Group je na stalnom razvoju zaposlenih – od top menadžmenta do operativnih radnika. Samo u toku 2021. realizovali su preko 10 strateških radionica za 30 lidera na nivou sistema, kao i MK Menadžersku akademiju za više od 200 članova tima koje vidi na menadžerskim pozicijama. U projektu Digitalna akademija najtalentovaniji agronomi su prošli kroz 9 modula u cilju jačanja digitalnih veština i sposobnosti, dok internim takmičenjem „Lansiraj ideju“ već 4 godine nagrađuju zaposlene koji prijave najbolja biznis rešenja. I u narednoj godini će nastaviti sa edukacijom i usavršavanjem kadrova kroz treninge i obuke.

Kontinuirano rade na osnaživanju zaposlenih da preuzmu više inicijative i budu proaktivni – na ključne menadžerske pozicije često promovisu kolege iz sistema. Istraživanjem zaposlenih koje sprovode na godišnjem nivou opipavaju puls zaposlenih i kreiraju akcione planove za unapređenja. Poslednje istraživanje je pokazalo da je čak 80% zaposlenih ponosno što radi u MK Group i da bi preporučilo kompaniju kao mesto za rad. Veliki broj zaposlenih je u sistemu više od 10 godina, a fluktuacija je izuzetno niska i iznosi 1% na godišnjem nivou. Od ukupnog broja zaposlenih, 50% čine žene, a radionicama koje su organizovali ove godine nastoje da ih dodatno osnaže da preuzmu rukovodeće pozicije u

sistemu. Trenutno na rukovodećim pozicijama je 25% žena, dok od 6 članova Odbora direktora, najvišem organu upravljanja u sistemu, žene čine trećinu.

Veliku pažnju posvećuju adekvatnom i pravičnom sistemu nagrađivanja. Pored redovnih stimulacija i nagrađivanja zaposlenih, naročito u proizvodnji, uveli su program za praćenje učinka i rezultata zaposlenih, na osnovu čega sprovode politiku godišnjih bonusa i promocije zaposlenih. Navedene aktivnosti dokaz su dugoročne ambicije da kreiraju pozitivnu i motivišuću atmosferu koja podstiče rast i razvoj svakog zaposlenog u MK Group.

#### **4. Vega IT**

Kompanija Vega IT je u potpunosti domaća kompanija koja zapošljava više od 500 zaposlenih i ima kancelarije u pet gradova Novi Sad, Beograd, Niš, Zrenjanin i Podgorica.

Sa rastom od oko 150% u 2021. godini spada u najbrže rastuće tehnološke kompanije u regionu. Ona već 13 godina uspešno posluje na tržištima Velike Britanije, Nemačke, Belgije i Holandije. Misija kompanije je da radi na stvaranju organizacije u kojoj će se svi osećati dobro na poslu, a s druge strane da radi na stvaranju uspešne kompanije čiji uspeh će im omogućiti da svet oko sebe učine boljim mestom za život.

Briga o zajednici u kojoj posluje je nešto na šta su posebno ponosni, jer smatraju da je u osnovi stabilnog i jakog biznisa, snažna i razvijena društvena zajednica. S tim u vezi već godinama daju stipendije studentima bez ugovorne obaveze o radu, organizuju društveno odgovorne akcije u koje uključuju i druge kompanije poput Green IT, Code for a cause i druge.

Finansijski uslovi zaposlenih u potpunosti odgovaraju finansijskom poslovanju firme i tržišnim uslovima.

U nastavku se mogu pronaći neki od benefita koje kompanija Vega IT nudi svojim zaposlenima:

- 10% učešća za kredit,
- plaćeni treninzi,
- Subvencionisan ručak
- Team Building aktivnosti
- Privatno zdravstveno osiguranje
- Novčani poklon usled zasnivanja braka, za rođenje deteta, solidarna pomoć i drugo.

U kompaniji se na mesečnom nivou održaju razne edukacije koje imaju za cilj stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih. Pored internih edukatora, kompanija saraduje i sa eksternim konsultantima kao što su:

- Obrazovni centar Methodes (48 polaznika)
- Koučing centar Sinergija (84 polaznika)
- Obrazovni centar MCB (8 polaznika)
- Obrazovni centar Non-marketing communication (13 učesnika)

Na navedene edukacije je u 2021. godini do sada izdvojeno 26.300 EUR (posmatrano u odnosu na bruto zaradu menadžera, to bi bilo oko 18%).

Istraživanje kako se zaposleni osećaju na poslu se posmatra i kroz upotrebu alata Heartcount koji ima za cilj da proveri na nedeljnom nivou emocionalno i profesionalno stanje zaposlenih.

U nastavku sledi izveštaj na nivou cele kompanije za poslednjih šest meseci. 71,26% je procenat zaposlenih koji popunjavaju nedeljne ankete (aritmetičke sredine 1-5):

- Povratne informacije i pohvale 4,51
- Lični razvoj 4,59
- Zadovoljstvo poslom 4,55
- Odnos prema kompaniji 4,62
- Odnos sa menadžmentom 4,55
- Odnos sa kolegama 4,79

Kada je u pitanju % turnover-a zaposlenih na srednjem i višem nivou menadžmenta, nije došlo do prekida saradnje na tim nivoima, dok u 2021. godini na nivou cele kompanije je zaposleno 334 osobe, a 25 zaposlenih je napustilo kompaniju. EQR (Employee Quits Rate) je 11%.

Kompanija Vega IT je do sada nekoliko puta nagrađivana i prepoznata kao jedan od najpoželjnijih poslodavaca, Zlatna gazela 2017. godine, Deloitte Fast 500 Award 2019. godine, Najbolje iz Srbije 2019. godine i drugo.

Od ukupnog broja zaposlenih osoba, na menadžment pozicijama 13,3% čine žene. Kompanija zastupa liberalan i otvoreno demokratski stav po svim pitanjima segmenta života i rada. Kompaniji i njenim vlasnicima se mogu anonimno postavljati pitanja i davati komentari.