

SAM Godišnja nagrada 2022

KATEGORIJA: Poslodavac godine 2022

Velike i srednje kompanije koje su u 2022. 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. Korporativno upravljanje

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 na ovakvim programima, 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?
 - a. Ukoliko postoji, ilustrovati primerima: % žena u menadžmentu od ukupnog broja osoba na menadžment pozicijama, programi inkluzije / različitosti
 - b. Ukoliko postoje, navesti dobijene sertifikate za najbolje poslodavačke prakse, za upravljanje ljudskim resursima, „family friendly“ aspekt i slično
5. Kakav je odnos vlasnika prema profesionalnom menadžmentu?

Nominacije:

- 1. Delta Holding**
- 2. EY**
- 3. Generali Osiguranje Srbija**

Obrazloženje nominacija:

1. Delta Holding

Delta Holding kao kompanija kojoj su ljudi oduvek najvažniji u 2022. godini napravila je dodatne korake kako bi zaposlene učinila još zadovoljnijim.

Važno na tom putu je pokretanje Tangram akademije, koncepta kontinuiranog učenja i razvoja kojim su obuhvaćeni svi zaposleni u kompaniji. Teme koje Akademija pokriva nisu samo profesionalnog karaktera, već daju zaposlenima znanja i veštine iz domena ličnog razvoja i well-being-a.

Drugi korak je pokretanje novog programa Deltini eksperti. U njemu su prepoznati zaposleni koji svojim znanjem i iskustvom daju poseban doprinos kompaniji. Ovaj način nagrađivanja i isticanja zaposlenih jedinstven je na domaćem tržištu. Uz već postojeće programe Mladi lideri i Deltina budućnost, sada su sve ključne grupe zaposlenih obuhvaćene programima za praćenje i razvoj karijere.

Kompanija je posvetila posebnu pažnju brizi o mentalnom zdravlju zaposlenih kroz video savetovalište, psihoterapijsku podršku i well-being programe.

Širi opis:

Ljudi su u Delta Holdingu oduvek najvažniji, ali u 2022. godini kompanija je napravila velike korake kako bi se zaposleni osećali još prijatnije i zadovoljnije.

Devet kompanija članica sada je okupljeno pod jednim krovom, u novoj i savremenoj poslovnoj zgradi Delta House. Ovaj moderan radni prostor, u potpunosti je okrenut ka zaposlenima – sa prostorima za grupne aktivnosti, fokus sobama, restoranom, najsavremenijim sistemom klimatizacije i primenom najviših ekoloških standarda u domenu gradnje i održavanja.

Najvažniji korak u 2022. godini napravljen je pokretanjem Tangram akademije. U skladu sa velikim fokusom na razvoj zaposlenih i ulaganje u znanje, Delta Holding je oformio jedinstveni koncept kontinuiranog učenja i usavršavanja, kojim je obuhvaćen apsolutno svaki od 3.642 stalno zaposlenih. Teme koje se obrađuju u okviru Akademije nisu vezane samo za kompaniju u kojoj rade, već daju zaposlenima znanja koja ostaju kao njihova trajna vrednost.

Akademijom su pokrivenne različite oblasti, poput „mekih“ veština, liderstva, specifičnih znanja, sa posebnim akcentom na lični razvoj i „wellbeing“ teme koje pomažu zaposlenima da unaprede svoje znanje i veštine i u privatnom životu.

Veoma važna odlika Tangram akademije je takozvani otvoreni koncept samoprijavlivanja, u kome zaposleni sami biraju teme koje su predmet njihovog interesovanja, bez obzira na to na kojoj poziciji u kompaniji se nalaze. Zaposleni su u potpunosti prihvatili novi program i već u prvih nekoliko nedelja od početka rada Akademije popunjen je svaki termin treninga do kraja kalendarske godine. Kroz dodatne obuke dvadeset troje koleginica i kolega osposobljeno je za interne trenere.

U 2022. godini uveden je novi projekat pod nazivom Deltini eksperti. Njegov cilj je prepoznavanje zaposlenih koji svojim znanjem i iskustvom daju poseban doprinos kompaniji, a koji nije mogao biti verifikovan kroz napredovanje u hijerarhiji. Ovaj način prepoznavanja i nagrađivanja zaposlenih jedinstven je na domaćem tržištu.

Posebnu pažnju Delta Holding poklanja brizi o mentalnom zdravlju, što je dodatno naglašeno zbog posledica koje je pandemija ostavila na sve nas. Zato je uvedena psihoterapijska podrška zaposlenima u vidu besplatnih seansi. Sem toga, na internom portalu redovno se objavljuju video saveti u vezi sa očuvanjem mentalnog zdravlja. Kao konsultanti volonterski se pojavljuju zaposleni u kompaniji koji imaju odgovarajuću edukaciju iz domena psihologije.

I drugi benefiti formirani su u skladu sa očekivanjima zaposlenih, kao što su: porodični dan, slobodan dan za roditelje prvaka, poklon paketi za Novu godinu i polazak u školu, solidarne pomoći, treninzi u okviru Tangram akademije koji se tiču roditeljstva i drugi.

Zadovoljstvo zaposlenih meri se kroz godišnje istraživanje, a poslednji rezultat pokazao je da 81,4% zaposlenih ponosan na to što je deo kompanije i rado to ističe.

2. EY

EY je globalni lider u pružanju usluga revizije, poreskog savetovanja, poslovnog savetovanja i IT savetovanja, i podrške pri poslovnim transakcijama. Pomažemo našim zaposlenima, klijentima i zajednicama u stvaranju i implementaciji inovativnih digitalnih rešenja i pružamo im mogućnost da ostvare svoj pun potencijal.

Širom sveta EY zapošljava više od 365 hiljada ljudi. Sa više od 500 vrhunskih eksperata u Srbiji EY poseduje ključne veštine i iskustvo koje je neophodno da svojim klijentima obezbedimo vrhunski nivo usluge.

Kancelarija Ernst & Young d.o.o. u Beogradu locirana je u modernoj, ekološkoj i održivoj poslovnoj zgradi Delta House. Rad zaposlenih odvija u modernom, praktičnom okruženju, a kancelarije su koncipirane kao „open space“.

Naše poslovanje se konstantno povećava i od početka 2022. godine do danas pridružilo nam se 136 novih kolega. Pored redovnog radnog odnosa, u skladu sa trendovima na svetskom tržištu rada uveli smo i program radnog angažmana mladih van radnog odnosa, uz slobodu izbora radnog vremena i broja dana provedenih radu u toku jedne radne nedelje.

Svim zaposlenima su na raspolaganju benefiti koji ih dodatno motivišu za uspešan rad:

- Privatno zdravstveno ili penziono osiguranje
- Životno osiguranje
- Plaćeni treninzi i obuke
- Teambuilding aktivnosti, žurke, proslave
- Vaučer za garderobu za sve pripravnike
- Novčani poklon usled zasnivanja braka, rođenje deteta, polazak deteta u 1. razred, novogodišnji paketići za decu, poklon za 8. mart za dame, poklon za Novu godinu, plaćen parking za niveoe iznad menadžera, itd.

Svim zaposlenima su na raspolaganju treninzi i obuke, kako u zemlji, tako i u inostranstvu. Pored stručnih treninga, postoje i tzv. „milestones“ prilikom napredovanja u hijerarhijskoj strukturu. Zaposlenima je na raspolaganju budžet od 5% godišnje bruto zarade za različite obuke. Pred treninga 40 zaposlenih poseduje jednu ili nekoliko stručnih licenci (ACCA, CFA, CIA, CFE, FRM Komora ovlašćenih revizora, Savez računovođa Srbije, Društvo procenitelja Srbije, itd.) i mnogo više zaposlenih je trenutno u procesu sticanja neke od licenci.

Nekoliko puta godišnje sprovodimo anketu zadovoljstva zaposlenih „EY Pulse Survey“ uz pomoć koje stičemo uvid u to kakvo je generalno zadovoljstvo zaposlenih po pitanju uslova rada, u to koliko su motivisani i koji su im predlozi za poboljšanje uslova rada. Svi rezultati se detaljno analiziraju i sprovode se akcije za unapređenje.

Od ukupnog broja zaposlenih osoba, na menadžment pozicijama 41% čine žene. Takođe, dosta pažnje polazemo na različitost i inkluziju te učestvujemo u mnogim globalnih i lokalnim inicijativama.

Odgovorno i održivo poslovanje je od ključnog značaja za EY. Ohrabrujemo naše ljude da stave zajednici na raspolaganje svoje vreme i veštine. Takođe, shvatamo važnost i snagu koju preduzetnici imaju u transformaciji ekonomije i predvođenju talasa inovacija, pa samim tim već jedanaestu godinu za redom promovišemo uspehe preduzetnika u Republici Srbiji programom EY Preduzetnik godine™. Ponosni smo i na volonterski program „Green 4“ koji sprovodimo zajedno sa ostalim kompanijama velike četvorke i Bel Hospice organizacijom. Već deceniju se trudimo da na lokalnom nivou unapredimo poslovanje start-upa već ustaljenim, „pro bono“ projektom pod nazivom EY Start-up Weekend.

3. Generali Osiguranje Srbija

1. Kakvi su radni uslovi koji pruža kompanija (fizički uslovi, finansijski uslovi, beneficije)?

Zaposleni u Generaliju imaju mogućnost hibridnog načina rada – slobodnim izborom mesta i vremena rada. Kancelarije su moderno opremljene, sa posebno izdvojenim prostorima za druženje (GOSTiona ☑), klijente i sobom za opuštanje (Sony Playstation, fotelja za masažu, sto za stoni tenis...) Pored finansijskih uslova definisanih politikom zarada, svi zaposleni su uključeni u neki sistem nagrađivanja. Npr. osnova za obračun bonusa na prodajnim menadžerskim pozicijama iznosi čak 50% njihove godišnje zarade, dok osnova za ostale menadžere iznosi 25% godišnje zarade. Zaposleni na nemanadžerskim pozicijama u backoffice-u mogu biti nagrađeni sa maksimalno 2 neto zarade tokom godine. Pored toga, svaki menadžer ima i budžet za spot bonuse, za izvanredni doprinos člana tima. O brizi za zaposlene govore i brojni nenovčani benefiti: privatno zdravstveno osiguranje, popusti za sve vrste osiguranja, podrška na bolovanju gde je predviđena puna plata prva tri meseca bolovanja usled teške bolesti. Imamo posebne benefite za osobe sa invaliditetom (kojih ima preko 40). Briga za porodicu podrazumeva to da buduće Generali mame na trudničko i porodijsko idu sa punom platom a kada se vrate sa porodijskog prvi mesec rade 4h za punu platu. Generali tate ostaju 10 dana kod kuće kada se rodi beba. Čak i bake i deke dobiju poklon za rođenje

unučeta. Jedan od novijih benefita odnosi se na porodice sa 3 i 4 dece. Roditelji dobijaju 3 ili 4 dodatna dana godišnjeg odmora, veliku polisu životnog osiguranja (na 30.000 i 40.000 eur) i jednokratnu novčanu podršku. O budućnosti svojih ljudi kompanija brine uplatama u penzioni fond, na način da koliko god uplaćuje zaposleni, Generali prati istim iznosom a tu su i beskamratne novčane pozajmice.

2. Da li unutar kompanije postoje programi za sticanje stručnih znanja i daljeg profesionalnog usavršavanja?

Svi zaposleni imaju priliku da uče na internoj platformi, na otvorenim treninzima naše Generali akademije, da idu na eksterne edukacije u zemlji ali i na one koje organizuje Generali grupa u inostranstvu. Tako se otvaraju prilike za učenje u najboljim školama kao što su Insead, London Business School, IMD, Singularity univerzitet itd. Na godišnjem nivou, samo za edukaciju menadžera, pored grupe, lokalno izdvajamo preko 4.5 miliona rsd. Interno izvodimo program za „mlade“ menadžere „Menadžer po prvi put“, kao i na interno razvijeni program za sve menadžere: „Good to go“ za više od 170 people menadžera u Srbiji.

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

Redovno sprovodimo ankete o angažovanosti zaposlenih: poslednji engagement skor je 90% (2021), dok je response rate čak 99%. Rezultati ukazuju na to da su zaposleni ponosni što rade za Generali (94%), a da bi čak njih 90% preporučilo Generali kao dobro mesto za rad. Retencija u celoj kompaniji iznosi čak 94%, a retencija za srednji i viši menadžment 96%.

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

Ponosni smo nosioci priznanja za rodno najsenzitivniju kompaniju koju dodeljuje Udruženje poslovnih žena u okviru takmičenja Cvet Uspeha za Ženu zmaja. U prilog tome govori i podatak o tome da zastupljenost žena u Izvršnom odboru je 50%, a na svim strateškim pozicijama CEO-1 čak 46%. Nosioci smo Family Friendly Enterprise sertifikata (Generali je prva finansijska institucija koja je dobila sertifikat). Nagrađeni smo sertifikatom Poslodavac partner (CEP), koji se dodeljuje kompanijama kao priznanje za izvrsnost u domenu ljudskih resursa. Takođe, od strane AFA Foruma smo višestruko nagrađeni u sledećim kategorijama: Najbolja kompanija za razvoj talenata, Najbolji neakademijski edukator, Najbolja talent inicijativa, Najbolji program prakse za studente.

5. Kakav je odnos vlasnika prema profesionalnom menadžmentu?

Odnos je definisan po principima zatvorenog akcionarskog društva. Rad profesionalnog menadžmenta je strogo regulisan zakonom.