

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019



Najlepszy pracodawca, czyli jaki?

Jakie czynniki decydują o tym, że kandydaci wybierają jedne firmy, inne omijając szerokim łukiem? Warto głębiej pochylić się nad tym pytaniem, gdy nie jesteśmy zadowoleni z prowadzonych rekrutacji lub nasi pracownicy rezygnują z etatu bez wskazania konkretnych przyczyn.



Irmina Kochman

Interim HR Business Partner,
OSHEE World

Choć w powszechnym przekonaniu głównym determinantem wyboru pracodawcy jest wysokość pensji, również inne elementy mogą decydować o tym, czy pracownik jest zadowolony ze swojej pracy, czy też nie. Na satysfakcję z zatrudnienia w danej firmie poza adekwatnym wynagrodzeniem wpływ może mieć wiele elementów, jak chociażby oferowane benefity pozapłacowe, elastyczność w zakresie wymiaru czasu pracy i miejsca jej świadczenia oraz wyznawane przez pracodawcę wartości i kultura organizacji.

Jak zachęcić do siebie pracownika?

Pozyskanie wartościowego pracownika wymaga zaangażowania i świadomości oczekiwań, jakie osoby poszukujące pracy w dzisiejszych czasach stawiają rekruterom. Zadaniem

zespołu HR jest właściwe dopasowanie możliwości kandydata do zadań przypisanych do danego stanowiska. Interesujące projekty, będące w zasięgu zdolności nowego pracownika, zbudują w nim poczucie satysfakcji, pewności siebie i ciągłego rozwoju. Kandydaci docenią również przejrzyste warunki zatrudnienia i wynagrodzenie adekwatne do wymagań, stawianych przez pracodawcę. Umiejętne wspieranie pracownika poprzez powierzanie mu ambitnych zadań, okazywanie szacunku i zrozumienia dla jego pomysłów oraz umożliwienie realizacji pasji w ramach zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym to w skrócie przepis na to, by nasz pracownik był efektywny i zadowolony ze swojej pracy.

Benefity pozapłacowe

Zapewnienie pracownikowi możliwości rozwoju, rozumianych jako udział w ciekawych zadaniach przełamujących rutynę, poszerzających wiedzę na stanowisku powinno być standardem. Podobnie jak zapewnienie zatrudnionym pakietu socjalnego, obejmującego dostęp do opieki medycznej czy aktywności sportowych. Poza pensją możemy zaoferować pracownikowi różne dodatki pozapła-

cowe, takie jak m.in. karty sportowe, dofinansowanie biletów na wydarzenia kulturalne, możliwość dołączenia do zbiorowego ubezpieczenia zdrowotnego dla pracownika i członków jego rodziny czy też pracowniczego programu emerytalnego.

Dla tych nielicznych, którzy poszukują rozwoju rozumianego jako wyjście poza dotychczasowe, komfortowe ramy, którzy są gotowi do zmierzenia się z nieznanym, pracodawcy powinni przygotować osobne programy, wspierające rozwój pracownika i jednocześnie zaspokajające potrzeby biznesowe. Oba zjawiska – rozwój pracowników i rozwój biznesu – powinny być ze sobą ściśle powiązane.

Coraz częściej kandydaci poza wysoką pensją oczekują od pracodawcy również wyznawania podobnych wartości. Nawet bardzo atrakcyjne wynagrodzenie, choć z pewnością wzbudzi duże zainteresowanie pośród osób poszukujących pracy, może nie wystarczyć, gdy cele i idee przyświecające pracownikowi i pracodawcy są od siebie skrajnie odmienne. Taka sytuacja może skutkować złożeniem przez pracownika wypowiedzenia, co wiąże się z koniecznością wznowienia procesu rekrutacji i kosztami (zarówno związanymi z rekrutacją, jak i tymi, które wynikają z konieczności szkolenia i wdrożenia nowego członka zespołu oraz jego obniżonej efektywności w pierwszych miesiącach pracy, zanim na-

berze pewności i doświadczenia). Wysoki poziom satysfakcji wśród pracowników i silne utożsamienie z firmą przekładają się na zmniejszenie rotacji oraz kosztów działań HR, a także wzrost ogólnej efektywności działań, realizowanych na rzecz pracodawcy.

Odpowiedni dobór kadry zarządzającej

Pracownicy cenią najbardziej tych przełożonych, którzy wyznaczają kierunek i tempo marszu, wybór trasy pozostawiając podwładnym. Zaufanie do dobrych intencji pracowników, danie im przestrzeni na wykazanie się kreatywnością, innowacyjnym podejściem do problemów, stanowi podstawę długofalowego sukcesu firm. Dostęp do informacji jest powszechny i to właśnie kreatywne ich łączenie, przefiltrowanie z nowej perspektywy buduje przewagę konkurencyjną. Zawsze warto rozmawiać – zarówno na etapie rekrutacji, jak i podczas budowania candidate experience. To banał, ale już niebanalne jest wprowadzenie tego założenia w życie. Wiele organizacji otwiera się na sugestie pracowników, choćby w formie skrzynki pytań/wniosków czy badań zaangażowania. Kluczowe jest jednak nie forma tej otwartości na dialog, a raczej to, co organizacja zrobi z zebranymi sugestiami pracowników. I o ile relatywnie proste jest wyjście naprzeciw rozsądnym wnioskom typu posta-

wienie stojaków na rowery czy remont pomieszczeń socjalnych lub zmiana menu na stołówce, o tyle trudniejsza jest komunikacja o tym, czego organizacja nie robi. Doświadczenie pokazuje, że właśnie w tym miejscu najczęściej komunikacja zawodzi – zarządy bardzo często obawiają się krótkofalowego rozczarowania ze strony pracowników. Długofalowo jednak tylko rozmowa o całości potrzeb pracowników i deklaracja, które z nich zostaną zaspokojone, a które nie i dlaczego, ma sens. W przeciwnym wypadku jedynie udajemy, że rozmawiamy, co prowadzi do szeregu nieporozumień i narastającej frustracji.

Bardzo ważna atmosfera w pracy

W trakcie rozmów rekrutacyjnych z kandydatami, ale również w kontakcie z pracownikami, bardzo często pytam o oczekiwania względem przełożonego. I słyszę w zasadzie jedną, spójną odpowiedź: potrzebuję otwartej, szczerzej rozmowy, swobody w działaniu i jasności co do kierunku, w którym zmierzamy. To właśnie ta umiejętność bycia partnerem dla zespołu oraz prowadzenia go w gąszczu opcji i ciągle zmieniających się wyzwań otoczenia biznesowego stanowi wyznacznik mądrego i skutecznego lidera. Wiedza merytoryczna, doświadczenie są wciąż szalenie istotne, ale ich ranga spada w czasach, gdy dostęp do dowolnej informacji jest praktycznie na wyciągnięcie ręki.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Mądrość w zarządzaniu to nacisk
na umiejętności miękkie.

Zrozumieć potrzeby pracowników

Z Alexandrem Beresfordem, Chief Marketing Officer w Finiata i Natalią Misiuk, HR Manager Eastern Europe w Ingenico rozmawiała Katarzyna Mazur.

Jakie wartości dodane do wynagrodzenia są dziś dla pracowników najważniejsze?

Alexander Beresford: Obserwujemy na rynku zwiększone zainteresowanie pracodawcami, którzy oferują możliwości realnego wpływu na firmę, rozwoju zawodowego i pracy w pozytywnym otoczeniu. Młodzi ludzie szukają firm, które są otwarte na różnorodność, niesablonowość i z którymi mogą autentycznie się identyfikować. Dobra płaca i świadczenia to obecnie czynniki pomocnicze. Wśród wartości, które zdominowały środowisko start-upów, zaufanie to obecnie najbardziej pożądana, zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, cecha. Szczególnie młode pokolenia, które wchodzi obecnie na rynek pracy, szukają miejsc, gdzie odda się w ich ręce odpowiedzialność za projekt lub produkt. Ważne, aby firma stworzyła taką kulturę pracy, gdzie pracownicy nie będą bać się zadawania trudnych pytań, podejmowanie ryzyka lub popełnić błędów, aby móc się na nich uczyć.

Natalia Misiuk: Ważne, aby firma, która dba o swoich pracowników, miała świadomość, jakie są ich potrzeby rozwojowe i oczekiwania. Mogą one diametralnie się różnić w zależności od wieku czy poprzednich doświadczeń pracownika. Młode pokolenie, zwłaszcza millennialsi, podkreślają, że wynagrodzenie stało się dla nich drugorzędne. Najważniejsza jest perspektywa rozwoju, często łączona z awansem, zdobycie nowych umiejętności oraz uznanie i docenianie, które niekiedy musi być materialne. To pokolenie liczy na dobrą atmosferę w pracy, transparentność celów, oczekiwań, chce wiedzieć, jaka jest strategia firmy, wizja, wartości, misja. Nie tylko biznesowa, lecz przede wszystkim społeczna oraz jaka jest ich rola w realizowaniu tej strategii i możliwość faktycznego wpływu na wynik. Na pierwszym miejscu motywuje szansa nauczenia się nowych umiejętności, rozwijania wiedzy eksperckiej i dostępność oraz częstotliwość różnych form uznania. Co ważne, liczy się również zgodność wykonywanej pracy z dalszymi planami rozwoju kariery zawodowej, które są różne dla każdej jednostki.

Co w materii motywowania pracowników stanowi dla nich aktualnie największe wyzwanie?

A.B.: Większość osób zaczynających pracę w start-upach ma już doświadczenie z korporacji i zdecydowanie widzimy ich znudzenie owocowymi poniedziałkami (znany historie firm, w których czatowało się na dostawcę, aby zdobyć chociaż jabłko) lub dofinansowanie do karty na si-

łownię (zainteresowanie nimi jest głównie na początku roku). To co przyciąga ludzi do mniejszych startujących firm to wizja rozwoju, zarówno organizacji, jak i pracownika. Każdy chce mieć swój udział w tworzeniu wartości firmy, zarówno kiedy ta odnosi sukcesy, jak i przechodzi gorszy moment. Dodatkowo oferta wewnętrznego programu coachingowego lub dofinansowania np. studiów podyplomowych lub kursów, zwłaszcza, gdy nie są bezpośrednio związane z zajmowanym stanowiskiem, zwiększa zaangażowanie pracowników i tworzy dodatkową więź, a jej nawiązanie jest obecnie największym wyzwaniem dla pracodawców.

N.M.: Laptop, samochód, telefon są już standardem w dużych korporacjach, w wielu przypadkach niezbędnym do wykonywania pracy, podobnie jak biurko czy krzesło. W przypadku pakietów socjalnych (często rozszerzanych na wszystkich członków rodziny) zawierających prywatną opiekę medyczną, dofinansowanie do zajęć sportowych czy kulturalnych, owocowe czwartki czy cykliczne wyjscia integracyjne weszły w krew pracownikom i są wręcz obowiązkową pozycją umieszczaną w ogłoszeniach o pracę. Korporacje zachęcają dofinansowaniem do wakacji, wyprawkami dla dzieci, bonusami finansowymi czy darmowymi posiłkami. Jednak coraz więcej firm dostrzega, że istnieje wiele pozafinansowych form motywowania pracowników. Rozwój osobisty zaczyna wracać do łask. Duże firmy coraz częściej oferują szkolenia na wybrane kursy. Mentoring i coaching są narzędziami, które skutecznie wspierają budowanie przez pracownika kompetencji nie-



zbędnych do dalszego rozwoju i są często wykorzystywanym narzędziem w wielu firmach.

Jakie kompetencje powinna mieć kadra zarządzająca, żeby budować sprawnie działający zespół, dla którego wzajemne relacje stanowią istotę współdziałania?

A.B.: Mądrość w zarządzaniu to w mojej ocenie nacisk na umiejętności miękkie. Przywiązujemy dużą wagę do wsłuchiwanie się w opinie pracownika i poznawania jego pomysłów, a także idei. Taki styl zarządzania nastawiony jest na ludzi, na budowanie wyjątkowej atmosfery w zespole, u której podstaw leży zrozumienie, empatia i kooperacja. To wszystko sprawia, że pracownicy czują się potrzebni, ważni, wykazują duże zaangażowanie, lojalność i chętnie przychodzą do pracy.

N.M.: Kadra zarządzająca, oprócz oczywistej wiedzy eksperckiej, powinna posiadać określone kwalifikacje i umiejętności pozwalające na funkcjonowanie w branży i budowanie dobrego wizerunku firmy np. poprzez kształtowanie kultury innowacyjnej. Miękkie umiejętności, ta-



kie jak skuteczne motywowanie, wyszukiwanie talentów czy inteligencja emocjonalna, która jest już mierzalnym współczynnikiem, są równie często wymagane, zwłaszcza na wysokich stanowiskach w korporacjach. Sama wiedza specjalistyczna i doświadczenie rynkowe nie wystarczają, są traktowane jako dopełnienie pakietu „dobrego menedżera”. Co więcej, w zależności od pozycji w strukturach korporacyjnych poszukuje się nie tylko efektywności, lecz także umiejętności przywództwa, które zmotywują pracowników i poprowadzi organizację w wybranym kierunku.

Stworzenie pracownikom przestrzeni na samodzielność pozwala kreować przyjazną i twórczą atmosferę?

A.B.: Globalnie widzimy coraz większe zainteresowanie przestrzeniami coworkingowymi i sami w podobnych miejscach funkcjonujemy. Otwarta przestrzeń pozwalająca na wymianę doświadczeń, pomysłów i wrażeń, naszym zdaniem jest to najlepsze miejsce pracy. Pozwała na dużą samodzielność oraz swobodę i są to zdecydowanie cechy, których poszukują pracownicy. Jak wcześniej wspominałem, zaufanie buduje zdrową kulturę pracy i poczucie odpowiedzialności, a badania wśród millennialów pokazują, że ponad wszystko bronią oni swojej niezależności i zależy im na pracodawcy, który rozumie, że mogą popełniać błędy. Polityka elastycznej pracy i home office również pomaga budować atmosferę wzajemnego zaufania, a dodatkowo jest dobrym sprawdzianem organizacji działań. N.M.: Samodzielność to jedna z najbardziej pożądanых cech u pracownika, a także najczęściej poszukiwana charakterystyka pracodawcy. Umiejętność samodzielnego wykonywania zadań jest dużą zaletą docenianą niezależnie od wielkości organizacji. Swobodna komunikacja i możliwość przekazywania swoich pomysłów bezpośrednio przełożonemu, a także podejmowa-

nia samodzielnych decyzji są istotnymi czynnikami wpływającymi na poziom satysfakcji z pracy. Jest to ważny element dla coraz bardziej zindywidualizowanego przedstawiciela młodego pokolenia, który chce być osobiście wyróżniany za swoje osiągnięcia. W świecie mediów społecznościowych, interakcje międzyludzkie zyskują nowy format i sposób, w jaki komunikujemy się dziś, potrafi diametralnie różnić się, niż było to nawet dziesięć–dwadzieścia lat temu. Dlatego sposób organizacji pracy w firmie jest kluczowy, źle dopasowany może hamować wszelkie przejawy kreatywności i innowacyjności. Musi odpowiadać stylowi pracy i ułatwiać komunikację. Elastyczność i dopasowanie do swojego wewnętrznego klienta ponownie wybrzmiewa, tym razem w organizacji przestrzeni biurowych i stylu pracy.

Otwartość pracodawcy na sugestie i pomysły pracowników jest wartością nadrzędną w rozwoju relacji w zespole?

A.B.: Problemem korporacji jest zbyt duża ilość pracowników, a cykliczne ankiety nie zawsze pozwalają na wysłuchanie każdego głosu, co negatywnie wpływa na atmosferę pracy. Założeniem wielu start-upów jest bliskość pracodawcy w codziennej pracy z zespołem jako podstawa do budowania zarówno przejrzystej, jak i otwartej firmy. Nieformalna komunikacja np. podczas burzy mózgów pozwala na rozwijanie kreatywności i swobodnej dyskusji, warto również skłonić się w stronę dialogu face-to-face, zwłaszcza z pracownikami, którzy posiadają bariery przed głośnym wyrażaniem swojego zdania. Wysłuchanie sugestii pomaga zrozumieć potrzeby pracowników w miejscu pracy, a w efekcie podnosi zadowolenie i zaangażowanie, a tym samym zyski firmy.

N. M.: W korporacjach sugestie pracowników są w cenie, przynosząc często milionowe oszczędności. Usprawniają procesy, komunikację, poprawiają bezpieczeństwo i sprawiają, że codzienna praca jest bardziej efektywna. Dotyczy to zarówno dużych fabryk, jak i pracy biurowej. Nie bez kozery powstają działy, które zajmują się tylko zbieraniem informacji i usprawnianiem procesów. Jednak najważniejszą informacją zwrotną jest cykliczna ocena, która powinna być podejmowana dwutorowo: oceniająca pracownika jak i pracodawcę. Tylko wtedy jesteśmy w stanie na bieżąco reagować na powstające punkty zapalne i kryzysy. Regularne dzielenie się informacją zwrotną oraz mniej lub bardziej sformalizowany proces oceny pracowniczej są nie tylko dobrym narzędziem komunikacji, ale przede wszystkim pomagają wyciągać wnioski i szybko adresować powstające problemy czy kryzysy.



W świecie mediów społecznościowych, interakcje międzyludzkie zyskują nowy format i sposób w jaki komunikujemy się dziś potrafi diametralnie różnić się, niż było to nawet dziesięć–dwadzieścia lat temu. Dlatego sposób organizacji pracy w firmie jest kluczowy, źle dopasowany może hamować wszelkie przejawy kreatywności i innowacyjności. Musi odpowiadać stylowi pracy i ułatwiać komunikację.

Przyszłość bez dymu tytoniowego możliwa dzięki ekspertom z Polski

Świat bez dymu tytoniowego był do niedawna jedynie utopią. Optyka zmieniła się, gdy do jego tworzenia przystąpił tytoniowy gigant, Philip Morris International (PMI). Docelowo firma zamierza całkowicie zastąpić papierosy innowacyjnymi produktami, które mogą być potencjalnie mniej szkodliwe niż tradycyjne wyroby tytoniowe. Aby osiągnąć ten ambitny cel, Philip Morris nieustannie rozwija kulturę organizacyjną, wierząc, że pracownicy są kluczem do sukcesu i realizacji wizji świata bez dymu tytoniowego.

Philip Morris Polska jest liderem branży tytoniowej w kraju. Obecnie daje zatrudnienie około 7 tys. osób. W skład grupy wchodzi: spółka odpowiadająca za sprzedaż, marketing i dystrybucję produktów, nowoczesne centrum produkcyjne oraz firma odpowiedzialna za kontraktowanie i skup liści tytoniu. Do grupy należy także Europejskie Centrum Usług Wspólnych w Krakowie, świadczące wyspecjalizowane usługi finansowe, informatyczne, zakupowe oraz z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi spółkom zależnym PMI w Europie, na Bliskim Wschodzie i w Afryce. Obecnie jest ono kluczowym ośrodkiem eksperckim dla globalnych struktur PMI – miejscem wsparcia i tworzenia innowacyjnych rozwiązań dla kilkudziesięciu innych rynków na świecie. Fabryka PMI w Krakowie jest największym centrum produkcyjnym PMI w Europie i jednym z najnowocześniejszych i największych na świecie.

Podążając za trendami

Philip Morris przechodzi obecnie największą transformację nie tylko w historii firmy, lecz także całej branży, której celem jest stworzenie przyszłości bez dymu tytoniowego. Z tradycyjnego producenta wyrobów tytoniowych zmieniamy się w firmę działającą w oparciu o wyniki złożonych badań naukowych i rozwój nowoczesnych technologii. Podążając za trendami i szukając innowacyjnych rozwiązań, które mogą poprawić jakość życia pełnoletnich palaczy, przeznaczamy znaczące środki na badania i rozwój oraz produkcję potencjalnie mniej szkodliwych wyrobów alternatywnych dla papierosów. W prowadzonych przez nas programach naukowo-badawczych przyjęliśmy najwyższe światowe standardy. W badania i rozwój oraz produkcję nowych produktów firma zainwestowała już 6 miliardów dolarów. W zaawansowane prace naukowo-badawcze zaangażowanych jest ponad 400 naukowców, inżynierów i ekspertów, w tym również wielu Polaków.

Pracując nad standardami

Spółki Philip Morris Polska już sześciokrotnie zostały uhonorowane tytułem Top Employer Polska i Top Employer Europe w uznaniu za tworzenie doskonałych warunków pracy, programy szkoleniowo-rozwojowe dla pracowników, planowanie kariery oraz kulturę organizacyjną. To obowiązuje do nieustannej pracy nad standardami, do tworzenia nowych rozwiązań, które umożliwią jeszcze lepsze wykorzystanie potencjału leżącego w naszym zespole. Tworzymy środowisko pracy, w którym każdy, nawet najbardziej wymagający pracownik, znajdzie miejsce dla siebie. Wsłuchujemy się w potrzeby zespołu, dając szansę na rozwijanie indywidualnych predyspozycji i pozyskiwanie wiedzy. Inwestujemy w kapitał ludzki, wierząc, że to zatrudnieni na różnych szczeblach organizacji ludzie stanowią jej największą wartość.

W Philip Morris każdy ma równe szanse rozwoju i budowania kariery, niezależnie od płci lub posiadanego paszportu. Nie ma tu miejsca na dyskryminację. W ubiegłym roku spółki Philip Morris w Polsce otrzymały prestiżowy Certyfikat Równych Płac, przyznawany przez niezależną organizację non-profit z siedzibą w Szwajcarii. Certyfikacja odbywa się na podstawie wytycznych ONZ oraz jest uznawana przez Komisję Europejską. Jest to niezależne potwierdzenie, że firma wynagradza kobiety i mężczyzn jednakowo, a wkład i wysiłki pracowników w działalność biznesową i rozwój organizacji cenione są niezależnie od płci. Philip Morris jest pierwszą i, jak do tej pory, jedyną firmą w Polsce, która otrzymała ten wyjątkowy certyfikat.

Nieustanny rozwój

W Philip Morris rozwój kultury organizacyjnej opartej na współpracy, wzajemnym szacunku i innowacyjności jest tak samo ważny jak strategia biznesowa. W firmie pracują osoby o różnorodnych umiejętnościach i doświadczeniach, co umożliwia nieustanny rozwój i pracę nad innowacyjnymi rozwiązaniami

we wszystkich obszarach działalności firmy. Polska jest jednym z głównych źródeł talentów dla Philip Morris w skali globalnej. Wielu naszych rodaków pełni kluczowe funkcje w globalnych strukturach firmy i zajmuje wysokie stanowiska w korporacji. Wystarczy wspomnieć Jacka Olczaka, prezesa ds. operacyjnych w szwajcarskiej centrali, Mirosława Zielińskiego zajmującego się nauką i innowacjami

lub Aleksandrę Samulewicz, wiceprezes do spraw produktów o potencjale obniżonej szkodliwości na region UE. Philip Morris jest atrakcyjnym miejscem do pracy dla ludzi, którzy chcą zmieniać otaczający ich świat.

„Bezdymna rewolucja” to największe wyzwanie stojące przed branżą tytoniową. Gdy André Calantzopoulos, szef PMI, ogłosił, że celem firmy jest stworzenie przyszłości bez dymu tytoniowego,

niewielu zdawało sobie sprawę, z czym przyjdzie się zmierzyć. Zadawano pytania: jak to możliwe? Dziś już wiemy, że kierunek, który wówczas przyjęliśmy, jest słuszny, a produkty o potencjale obniżonego ryzyka mogą być satysfakcjonującym zamiennikiem dla tradycyjnych papierosów. Biorąc pod uwagę tak znaczącą transformację biznesową firmy, warto dołączyć do zespołu PMI w tym szczególnym momencie.

Dołącz do rewolucji
w branży tytoniowej.

*Buduj z nami przyszłość
bez dymu tytoniowego.*

www.pmicareers.com



NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Czy „zaopiekowany” równa się usatysfakcjonowany?

Choć rynek pracownika to spory kłopot dla firm, to sami pracownicy mają z górki. Eksperti zwracają uwagę, że obecnie kandydaci uczestniczą w kilku procesach rekrutacyjnych jednocześnie i ostatecznie wybierają najbardziej korzystną ofertę lub ofertę obecnego pracodawcy. A co jest dla nich najważniejsze?



Magdalena Rogóż

ekspertka ds. rynku IT,
Kodilla.com

Już niemal 56 proc. obecnych na polskim rynku firm deklaruje problemy ze znalezieniem pracowników – poinformował we wrześniu 2019 br. Work Service. Przyczyną tego stanu rzeczy ma być dobrowolna rotacja pracowników, którzy zmieniają miejsce zatrudnienia skuszeni lepszymi zarobkami, dodatkowymi benefitami czy atrakcyjniejszą lokalizacją. Obecnie

TOP 10 stanowisk najtrudniejszych do zrekrutowania to specjaliści IT, programiści, automatycy i inżynierowie, handlowcy, operatorzy maszyn i wózków widłowych, elektrycy i elektrotechnicy, magazynierzy, pracownicy produkcji i pracownicy fizyczni.

Ważniejszy rozwój czy pensja? Odpowiedzi szukamy na przykładzie branży IT

Dla przedstawicieli najbardziej deficytowego zawodu w Polsce, czyli pracowników branży IT, najważniejszym kryterium wyboru pracodawcy jest rozwój, który jest nawet ważniejszy niż wynagrodzenie – wynika z badania branży IT, przeprowadzonego przez Bulldogjob w 2019 roku. Oznacza to, że nawet wysokie wynagrodzenia (najwyższe w Polsce zaraz

po górnikach) nie ratują sytuacji. Niemniej, według badań przeprowadzonych przez Kodilla.com na polskich programistach w kwietniu 2019 roku, aż 46 proc. programistów deklaruje, że pracodawcy nie zapewniają im ani jednego dnia szkoleniowego w ciągu roku. Biorąc pod uwagę potrzebę rozwoju programistów i zarazem ich wysoką rotację, wydaje się to niewiarogodne. Co ciekawe, wielu z nich ma ustalony budżet na takie cele, jednak nie może znaleźć dla siebie odpowiedniego szkolenia – brakuje specjalistycznych szkoleń z niszowych tematów, takich jak programowanie funkcyjne czy bezpieczeństwo.

Możliwość uczestniczenia w szkoleniach to obecnie najbardziej pożądanym benefitem poza płacowym wśród pracowników na świecie. W badaniu Michael Page uznało tak aż 92 proc. respondentów. Dla porównania, popularne karty fitness są pożądane przez zaledwie 48 proc. badanych. Ten trend jest równie istotny także w polskich firmach, które, jeśli chcą zatrzymać pracowników, zamiast

kuszenia ich chwyliwymi imprezami integracyjnymi czy dopłatami do obiadów, powinny inwestować przede wszystkim w ich wiedzę i rozwój. To daje bowiem większe poczucie odpowiedzialności i przywiązania do firmy, a jednocześnie stwarza szansę na awans i wzrost zarobków, których nie zastąpią drobne upominki.



Polscy pracownicy wiedzą, że niskie bezrobocie i relatywnie wysoka dynamika płac to wartości zmienne, które w najbliższych latach mogą tracić na sile.

Polacy świadomi zmian na rynku pracy

Potrzeba rozwoju nie bierze się znikąd. Polscy pracownicy wiedzą, że dobra koniunktura, niskie bezrobocie, relatywnie wysoka dynamika płac to wartości zmienne, które w najbliższych latach mogą tracić na sile. Dlatego coraz więcej z nich czuje potrzebę zdobywania nowych czy rozwoju posiadanych kompetencji, które podniosą szanse zawodowe i pozwolą sprostać wyzwaniom nadchodzącej transformacji cyfrowej.

Trend na samokształcenie potwierdza się w raporcie Deloitte, w którym znalazła się m.in. samoocena kompetencji polskich pracowników. Zapytani o obszary, w których odczuwają największą potrzebę zdobywania nowych umiejętności, wskazali przede wszystkim na IT, wiedzę techniczną i języki obce. Z kolei dość wysoko ocenili posiadane kompetencje miękkie, jak np. umiejętność pracy zespołowej czy umiejętności komunikacyjne.

O wartościach, które, poza wynagrodzeniem, pracodawca może zaoferować swoim pracownikom

W dobie rynku pracownika współczesne przedsiębiorstwa mierzą się z nie lada wyzwaniem, którym jest utrzymanie zatrudnionych i zmotywowanie ich do działania. Należy zwrócić uwagę, że oprócz aspektów finansowych podwładnych można zachęcać także innymi wartościami oferowanymi przez firmę. Jakimi? Spójrzmy na to z punktu widzenia samego zainteresowanego.



Rafał Trzaska

dyrektor operacyjny,
Bergman Engineering

Prowadząc setki, a nawet tysiące procesów rekrutacyjnych, dość często, żeby nie powiedzieć zawsze, słyszemy pytanie „to co jeszcze Państwo oferują, oprócz wynagrodzenia?”. W dzisiejszych czasach, w których „walczymy” o pracownika, nie należy go bagatelizować, a dobrze zastanowić się nad ofertą dodatkową. Bo „dodatkowa” nie oznacza „nieznacząca”. Wybierający pracodawcę pracownik, oprócz oczywistego wynagrodzenia, prawie zawsze szuka czegoś więcej. Niektórzy z nich są świadomi swoich wymagań i są w stanie sami wskazać na konkretne wartości, a inni oczekują od firmy przedstawienia szczegółowego opisu benefitów, na które mogą liczyć, pracując w danej organizacji.

Dlatego w Bergman Engineering przeanalizowaliśmy procesy rekrutacyjne prowadzone w ostatnich mie-

siącach na stanowiska inżynierskie i wskazaliśmy na kluczowe elementy, które należałoby dodać do oferty pracy dla inżyniera – w zależności od lat doświadczenia, jakie posiada. Nie powinno być zaskoczeniem, że, niezależnie od stażu pracy, dla każdego pracownika kluczowym elementem w miejscu zatrudnienia są dobre relacje z przełożonym oraz atmosfera, która pozwala na zaangażowanie się w realizację celów i poczucie „przynależności do organizacji”.

• rozwój, rozumiany jak próbowanie czegoś nowego. „Coś nowego” nie musi być traktowane jako innowacja w obszarze produkcyjnym, ale może być to chociażby inna metoda planowania, zarządzania, czyli po prostu wyjście poza schematy. Chodzi o to, aby organizacja była otwarta na pomysły zgłaszane przez pracowników. Nie można również zapominać o rozwoju osobistym dokonywanym czy to poprzez coaching, networking, czy samo monitorowanie rynku.

• Możliwość podejmowania samodzielnych decyzji. Nie chodzi o możliwość decydowania o sprawach strategicznych, ale na przykład takich jak wybór narzędzi rozwiązania problemu poprawiającego efektywność produkcji.

• Wyzwania, czyli nowe projekty,

w projektach jest rozumiana przez pracownika jako posiadanie wpływu i przyczynianie się do rozwoju firmy. Niesie to za sobą poczucie prestiżu i spełnienie potrzeby uznania.

• Poczucie przynależności, czyli między innymi prawo do głosu, a także niebycia anonimowym w organizacji. Pracownik chce być częścią firmy i mieć możliwość wypowiedzenia się. Natomiast specjaliści posiadający wyższe niż 5 letnie doświadczenie wskazali na takie wartości, jak:

• Świadomy wybór przestrzeni rozwojowej, pozwalający na mocne zaangażowanie się w dane przedsiębiorstwo.

• Specjalizacja przełamana interdyscyplinarnością, czyli niestandardowe podejście do standardowych problemów. Dobrą praktyką jest posiadanie zróżnicowanych zespołów, a jak nie zespołów, to specjalistów o róż-

zorganizowane środowisko pracy, prawidłowo wdrożone praktyki funkcjonowania przedsiębiorstwa. Klarownie sprecyzowane cele organizacji, jak i cele poszczególnych osób w dziale.

• Otwartość organizacji, czyli organizacja bez podziałów, tzn. organizacja, która nie stawia „wirtualnych ścian” pomiędzy działami czy też pomiędzy fabrykami a projektantami. Osoby zaangażowane w projekty oraz wspierające je powinny mieć dostęp do współdzielonych zasobów dotyczących danego projektu, dla potrzeb, którego pracują.

• Uczciwość organizacji w postępowaniu, czyli wzajemny szacunek w postępowaniu. Dobrze zorganizowana organizacja lub świadoma swoich problemów, a także jasno i profesjonalnie komunikowane funkcjonowanie organizacji do pracowników. Jednocześnie pracownik, komunikujący swoje sukcesy, ale także problemy w profesjonalny sposób, pomagając organizacji w osiągnięciu celów.

Każda organizacja powinna być przygotowana na zmieniające się oczekiwania pracownika. Być elastyczna i rozumieć jego potrzeby. Przedstawiona w tabeli perspektywa jasno wskazuje, że wachlarz dodatkowych wartości, poza aspektami finansowymi, jest ogromny i zależy w dużej mierze od kreatywności i zaangażowania samych pracodawców w proces motywowania pracowników. Wsłuchujmy się więc w ich potrzeby i starajmy się znaleźć złoty środek, aby utrzymać ich jak najdłużej w organizacji.

Lata doświadczenia pracownika				
0-1 rok	1-2 lata	2-5 lat	5-10 lat	10-25 lat
Rozwój Nauka zawodu Sprawdzenie czy dobrze wybrali Wsparcie/ mentoring Różnorodne zadania	Pieniądże Rozwój Ciekawe projekty Szybki awans Zdobywanie doświadczenia Benefity indywidualne (premie, szkolenia zawodowe) Elastyczne godziny pracy/home office	Pieniądże/ podwyżka Stabilność zatrudnienia (umowa na czas nieokreślony) Bycie docenionym Bycie zauważonym/ ważnym Benefity indywidualne (premie, szkolenia zawodowe) Dobre relacje z przełożonym Ciekawe projekty/ coś nowego Dobre relacje z kolegami/ atmosfera	Stabilność zatrudnienia (kondycja firmy) Bycie docenionym Bycie zauważonym/ ważnym Work-life balance Benefity dla rodziny Dobre relacje z przełożonym Ciekawe projekty/ wyzwania Awans w strukturach Dobre relacje z kolegami/ atmosfera Dotrzymanie obietnic/ ustaleń/ zaufanie do pracodawcy Bliskość firmy do miejsca zamieszkania	Stabilność zatrudnienia (kondycja firmy) Dobre relacje z przełożonym Ciekawe projekty/ wyzwania Bycie docenionym Szacunek Awans w strukturach Dobre relacje z kolegami/ atmosfera Nagrody stażowe Dotrzymanie obietnic/ ustaleń/ zaufanie do pracodawcy Bliskość firmy do miejsca zamieszkania Elastyczne formy umowy (B2B)

Pracownicy posiadający doświadczenie zawodowe do 5 lat wskazali dodatkowo na takie wartości, jak:

które dają pracownikowi poczucie wartości dla danej organizacji oraz docenienie firmy. Możliwość udziału

nich umiejętnościach.

• Jasno sprecyzowane oczekiwania organizacyjne, czyli dobrze

60 proc. polskich firm podkreśla, że brak wykwalifikowanych pracowników stanowi znaczącą barierę w rozwoju przedsiębiorstwa

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Rosnące potrzeby pracowników

Pakiety medyczne, sportowe, ubezpieczenie na życie oraz elastyczne formy zatrudnienia – jak czytamy w raporcie „Rynek pracy pod lupą”, liczba benefitów oferowanych pracownikom z roku na rok rośnie. Pracodawcy, chcąc konkurować o najlepszych specjalistów na rynku, muszą dostosować swoje oferty do zmieniających się trendów, wychodząc poza ramy dotychczasowych działań rekrutacyjnych.

Stephane **Tikhomiroff**

dyrektor generalny,
Perfetti Van Melle Polska

Podczas gdy jeszcze w roku 2015 lista bonusów pojawiających się w ogłoszeniach o pracę składała się średnio z 4,5 pozycji, obecnie jest to aż 6,6 – podaje w swoich najnowszych badaniach, przeprowadzonych na bazie 500 ogłoszeń o pracę, Grant Thornton¹. Sytuacja pracodawców jest trudna i dynamiczna, a wynika między innymi z tzw. „rynku pracownika”. Obecnie już niemal 60 proc. polskich firm podkreśla, że brak wykwalifikowanych pracowników stanowi znaczącą barierę w rozwoju przedsiębiorstwa. Chcąc nie tylko pozyskać, ale też zatrzymać wartościowego pracownika, firmy muszą obecnie bardzo się postarać. Poza wynagrodzeniem, znaczenie zyskują świadczenia pozapłacowe, które stanowią ważny wskaźnik wpływający na przyjęcie oferty pracy.

Zmiany na liście potrzeb

Czego oczekują pracownicy? Przede wszystkim wyjścia poza klasyczne warunki zatrudnienia, gdzie głównym czynnikiem wyboru pracy było wynagrodzenie i rozwinięcia oferty benefitów. Jak pokazują badania, w porównaniu do roku 2015, obecnie aż 25 proc. więcej kandydatów zwraca uwagę na oferowane przez pracodawcę pakiety opieki medycznej, a 22 proc. na karty i programy sportowe. Pracownicy wciąż chętniej reagują także na ogłoszenia, w których oferowane jest zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę. Kandydaci doceniają, bardziej niż przed dwoma laty, również lekcje języków obcych (z 7 na 12 proc.), możliwość pracy zdalnej oraz... darmowe owoce w biurze (oba benefity zyskały aż po 8 punktów procentowych). Jednocześnie, spośród analizowanych dodatków – spadek, chociaż jedynie o dwa punkty procentowe, zanotowało znaczenie oferowanych przez firmę szkoleń czy możliwość korzystania z samochodu służbowego.

Podstawy bez zmian

Obecna sytuacja na rynku pracy, zmusza pracodawców do ponownego przyjrzenia się także wymaganiom stawianym wobec kandydatów oraz weryfikacji niektórych, dotychczas niemal obowiązkowych, zapisów w ogłoszeniach. Co to oznacza w praktyce? Podczas gdy kiedyś lista warunków stawianych przed kandydatami była dłuższa – dziś staje się lepiej dopasowana do konkretnych, oferowanych stanowisk. Znaczenie tracą zapisy takie jak m.in. obsługa podstawowych programów komputerowych. Nacisk kładzie się na to, co naprawdę jest ważne na danym stanowisku, a więc np. na znajomość języków czy rzeczywiste umiejętności. Mniej istotne stają się aspekty, w które pracownika

można szybko wdrożyć. Co ciekawe, pracodawcy sięgają częściej po młode talenty, szkoląc je już na stanowisku lub decydują się na przyjęcie osoby z doświadczeniem, lecz bez kierunkowego wykształcenia.

Przedsiębiorcy, chcący zgromadzić w swoich szeregach najlepszych specjalistów, powinni zwracać uwagę na zmieniające się potrzeby pracowników i odpowiadać na nie już na etapie tworzenia ogłoszeń o pracę. Pozwoli to nie

tylko na usprawnienie procesu rekrutacji, ale również pomoże w budowaniu stabilnego, silnego zespołu.

1. <https://grantthornton.pl/publikacja/pracodawcy-obnizaja-wymagania-wobec-kandydatow/>

Jak zostać SUPERmenedżerem?

Doświadczenia pracowników kształtują przekonania i gotowość lub jej brak, do angażowania się i podejmowania działań w ramach danej organizacji. Troska o budowanie pozytywnych odczuć pracowników to właściwy kierunek, by dbać o nich i zwiększać ich zaangażowanie. Jak to robimy w Grupie Raben na 13 różnych rynkach?



Anita

Koralewska-Ratajczak

HR Group Director, Grupa Raben

Grupa Raben od 10 lat prowadzi regularne niezależne badania Satisfakcji i Zaangażowania pracowników. Niesatisfakcjonujące wyniki z 2017 roku były inspiracją, aby zastanowić się, w jaki sposób pracować nad budowaniem angażującego środowiska pracy. W każdym kraju wspólnie z pracownikami zainicjowaliśmy szereg działań, które można zakwalifikować do różnych kategorii:

- pomaganie innym, czyli szereg działań społecznie odpowiedzialnych takich jak np. wolontariat pracowniczy,
- angażowanie przywódców: wprowadziliśmy program Angażującego Przywódcy,
- wzmocnienie komunikacji: poprzez regularne spotkania z pracownikami,
- zmiana na lepsze: inwestycje w infrastrukturę,
- poszerzanie granic: wprowadzenie programu typu „Dzień z kierowcą”, prowadzenie wspólnych projektów, które sprzyjają zbliżeniu się do siebie wielu działań,
- budowanie wiarygodnej marki Pracodawcy: dzięki opracowaniu strategii EB wspólnie z pracownikami.

Dzięki tym inicjatywom liczba zaangażowanych pracowników w 2018 r. wzrosła w Grupie Raben aż o 12 punktów procentowych. Podczas, gdy w tym samym czasie wśród firm badanych w Polsce wskaźnik ten wzrósł o 1 punkt procentowy! Warto podkreślić, że zaledwie 7 proc. firm udaje się poprawić ten wskaźnik. Badanie pracowników w ramach Pulse Check potwierdziło lepsze postrzeganie marki pracodawcy o 10 proc. Oznacza to, że idziemy w dobrym kierunku, jednak mamy apetyt na więcej.

W trakcie definiowania kolejnych działań grupowych zdecydowaliśmy się na opracowanie projektu, który w całej Grupie zapewniłby jednolite „rabenowe” podejście do generowania i umacniania pozytywnych doświadczeń naszych pracowników, co z kolei automatycznie przełoży się na angażujące środowisko pracy.

Wypracować standardy

Na początku ustaliliśmy, że to **menedżerowie** mają największy wpływ na budowanie pozytywnych, długofalowych relacji z pracownikami. Dlatego, tworząc program dedykowany dla **pracowników** Grupy Raben, powinniśmy zadbać przede wszystkim o odpowiednie przygotowanie menedżerów, tak aby ich działania sprawiły, że będą pożądanymi **przełożonymi**. Taki właśnie kierunek został odzwierciedlony w nazwie projektu „**Manager of Choice**”. Sercem projektu było wypracowanie najlepszych praktyk zarządzania doświadczeniem pracownika w określonych, ważnych momentach jego kariery w firmie.

Do projektu zostali zaproszeni menedżerowie z różnych miejsc w organizacji, z różnym doświadczeniem i stażem. Na samym początku grupa projektowa otrzymała informacje zwrotne od swoich obecnych i byłych pracowników. Dowiedzieli się między innymi, dzięki jakim czynnikom pracownicy czują się bardziej związani z Grupą Raben oraz na jakie aspekty powinni zwrócić większą uwagę, by doświadczenia pracowników były jeszcze lepsze. Taki punkt wyjściowy pozwolił zrozumieć menedżerom, jakie działania, z perspektywy pracowników, wymagają zmiany w firmie, a jakie należy kontynuować. Następnie zdecydowaliśmy się na kolejny krok wymagający bardzo pragmatycznego podejścia do projektu. Zdecydowaliśmy się na opracowanie i zebranie najlepszych praktyk zarządzania doświadczeniem pracownika w naszej organizacji, w formie bardzo praktycznego przewodnika.

W oparciu o różnorodność

Opracowując najlepsze praktyki, grupa projektowa korzystała z ogromnej różnorodności i doświadczeń Raben, wykorzystując przy tym fakt, że pracujemy w zróżnicowanych spółkach i różnych krajach (oddziały firmy zlokalizowane są na 13 rynkach europejskich). Oprócz własnych doświadczeń, pomysły były zawsze konfrontowane z trendami na rynku i aktualnymi wynikami badań. Wyniki analizy feedbacków zakwalifikowaliśmy do pięciu podstawowych wydatków, przez które większość z pracowników przechodzi w czasie swojej kariery w organizacji. Do każdego z nich zdefiniowaliśmy działania, dzięki którym menedżer będzie mógł zadbać o właściwe traktowanie każdego pracownika, aby w efekcie zbudować pozytywne doświadczenia. Zaczęliśmy od rekrutacji, pierwszego momentu, gdzie spotykamy się z potencjalnymi pracownikami i mamy wpływ na ich postrzeganie naszej firmy. Skończyliśmy natomiast na rozstaniu się pracownika z organizacją w taki sposób, aby chciał w przyszłości do nas powrócić. Pomiędzy zdefiniowaliśmy działania wspierające efektywny onboarding, codzienną współpracę na linii pracownik–przełożony oraz rozwój pracownika.

W efekcie mamy opracowane **Najlepsze Praktyki Zarządzania Doświadczeniami Pracowników**. Będą z nich korzystać menedżerowie we wszystkich krajach, w których funkcjonuje Grupa Raben. Chcemy, aby doświadczenia pracowników były jak najlepsze, niezależnie od kraju, miejsca w organizacji czy tego, jakie doświadczenie menedżerskie ma ich przełożony. Praktyki dają każdemu menedżerowi w naszej organizacji takie same szanse, aby stać się **Manager of Choice**.



NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Szanowni Państwo!

atmosfera w pracy dla każdego z nas ma ogromne znaczenie. Nikt nie chce przychodzić do biura, w którym porozumienie z menedżerem czy zespołem jest utrudnione. Coraz częściej to nie wysokość wynagrodzenia, a właśnie kultura organizacji sprawiają, że podejmujemy wyzwanie współpracy z tą, a nie inną firmą. Chcemy nie tylko dobrze zarabiać, lecz przede wszystkim rozwijać swoje kompetencje, zdobywać nową wiedzę i umiejętności. Dobry pracodawca to taki, który potrafi zaspokoić indywidualne potrzeby pracownika, dostrzega różnorodność oczekiwań i wychodzi im naprzeciw. W jakich kierunkach rozwija się zarządzanie zespołami, czego chcą pracownicy i z jakimi wyzwaniami spotykają się dziś pracodawcy? Tego wszystkiego dowiedzą się Państwo z naszego cyklicznego raportu Najlepszy Pracodawca. Życzymy ciekawej lektury!

Redakcja



Firma/ Branża	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w Państwa firmie?
Adecco Poland	Adecco Poland realizuje program talentowy i mentoringowy. Managerowie identyfikują talenty w organizacji, a następnie opracowują dla nich program szkoleń i rozwoju zawodowego. Współpracują z nimi w sposób systemowy i indywidualny. Top managerowie w firmie to osoby z wiedzą, doświadczeniem, obyciem biznesowym. Jako mentorzy pomagają wytypowanym już wcześniej talentom w ich osobistym oraz zawodowym rozwoju. Dzięki nim młodzi ludzie mają motywację do pracy i rozwoju. Adecco Poland dba o transfer wiedzy i wartości oraz buduje oczekiwaną kulturę organizacyjną. Mentoring to szczególny rodzaj wsparcia, który jest efektem długotrwałej partnerskiej relacji pomiędzy stronami zaangażowanymi w proces. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Obejmuje coaching, bezpośrednią pomoc w rozwoju, doradztwo i nieformalną wymianę informacji. Rozwój jest jednym z najsilniejszych motorów napędowych każdej firmy i każdego pracownika. Z myślą o tych, którzy stawiają sobie coraz wyżej poprzeczkę, by przyspieszać swój rozwój osobisty i zawodowy, firma stworzyła Program Mentoringu The Adecco Group w Polsce – mówi Magdalena Bargieł, dyrektor HR The Adecco Group Poland.	Premie okresowe i roczne, premie za osiągnięte wyniki, konkursy sprzedażowe z atrakcyjnymi nagrodami (wycieczki zagranicę do atrakcyjnych miejsc), nagrody specjalne, bogaty system benefitów, szkolenia indywidualne i grupowe, programy mentoringowe i talentowe.	Siedziba główna firmy znajduje się w Warszawie na Placu Europejskim 2. Adecco ma w całej Polsce 60 biur. Pracownicy firmy mogą liczyć na bogaty pakiet benefitów: opiekę medyczną, karty multisport, home office, wakacyjne piątki (w piątki mogą kończyć pracę cztery godziny wcześniej), cztery godziny dla rodziny (za zgodą przełożonego mogą wyjść z pracy cztery godziny wcześniej), bogaty program szkoleń – grupowych i indywidualnych, nauka języków obcych. Adecco stawia na rozwój, oferuje pracownikom programy talentowe i mentoringowe – starsi i doświadczeni managerowie pracują z młodszymi przygotowując ich do roli sukcesorów. W biurach firmy są do dyspozycji pomieszczenia socjalne (kuchnie), sale do indywidualnej pracy i spotkań wewnętrznych i zewnętrznych.	Adecco należy do czołówek najlepszych i najbardziej pożądanych pracodawców w Polsce. W 2018 r. firma zajęła 12 miejsce i znalazła się w ścisłym gronie laureatów GPTW. O ten prestiżowy tytuł ubiegało się aż 250 firm w naszym kraju. Adecco jedyną firmą na polskim rynku usług HR z prestiżowym mianem świetnego pracodawcy wg Instytutu GPTW. Certyfikat najlepszego pracodawcy oparty jest na kwestionariuszach wysyłanych do pracowników oraz na dogłębnym zewnętrznym audycie procesów HR. Dodatkowo jako jedna z niewielu firm, które budują trwałą przewagę konkurencyjną w oparciu o transparentne zasady biznesowe, wiarygodność i wzajemną odpowiedzialność, Adecco otrzymało certyfikat Rzecznika Standardu Etyki. Jest to niezwykle ważne. Jako doradca HR dla klientów firma legitymuje się przestrzeganiem standardów etycznych, jakością i odpowiednią postawą w swojej organizacji. Adecco to miejsce pełne dumy, wzajemnego szacunku, zaufania, nastawione na równe traktowanie i koleżeństwo. Tu ważny jest człowiek, atmosfera, równowaga pomiędzy pracą a życiem osobistym, wzajemne wsparcie. To świetne miejsce do pracy, bo skupia w sobie wspaniałych ludzi: z pasją i zaangażowaniem. Ludzi, którzy się lubią, szanują, wzajemnie sobie pomagają, dzielą się pomysłami.
Aluprof	W ramach funkcjonowania w firmie istnieje możliwość uzyskania dofinansowania studiów w ramach rozwoju kompetencji, organizacja szkoleń zgodnie z pojawiającymi się potrzebami rozwojowymi na stanowisku pracy, organizacja szkoleń nadających uprawnień specjalistyczne, organizacja szkoleń wewnętrznych w ramach dzielenia się wiedzą specjalistyczną, organizacja i dofinansowanie szkoleń językowych, cykliczne rozmowy z pracownikami nt. ich potrzeb rozwojowych w ramach procesu „Ocen okresowych”, wyznaczanie celów rozwojowych podczas procesu „Ocen okresowych”, możliwość udziału w targach i spotkaniach branżowych, budowanie roli eksperta pracownika w ramach prowadzenia szkoleń dla klientów i partnerów biznesowych, budowanie roli eksperta pracownika w ramach prowadzenia wykładów dla studentów uczelni wyższych, możliwość udziału w procesach rekrutacji wewnętrznej, możliwość rozwoju w ramach awansów wewnętrznych, precyzyjnie określone matryce kompetencji dla każdego stanowiska / obszaru, Program Ambadorski dla pracowników spółki.	Karta Multisport, prywatna opieka medyczna dla pracowników i członków rodzin, karta Ticket Restaurant, premia regulaminowa, premia uznaniowa, premia absencyjna, system nagród za dodatkowe osiągnięcia, okazjonalne karty podarunkowe, program rodzicielski, program lojalnościowy, dodatek za staż pracy, dofinansowanie wypoczynku, kursy językowe, szkolenia i kursy zawodowe, kolonie i obozy dla dzieci, kolonie i obozy dla dzieci, premie świąteczne, spotkania integracyjne, dofinansowanie edukacji, karty podarunkowe, konkursy dla pracowników, konkursy dla dzieci pracowników, pożyczki dla pracowników na atrakcyjnych warunkach, zniżka dla pracowników na produkty firmy.	Stabilne zatrudnienie, elastyczny czas pracy, nieustannie modernizowane biura i hale produkcyjne, parking dla pracowników na terenie spółki, stołówka zakładowa, dogodna lokalizacja, przyjazna atmosfera pracy, młody zespół, wsparcie i czynny udział w akcjach Fundacji Grupy Kęty, wsparcie dla pracowników w trudnych sytuacjach życiowych, działalność CSR.	Jeden z wiodących producentów systemów aluminiowych dla budownictwa w Europie z prawie 70-letnim doświadczeniem w branży. Firma posiada swoje oddziały w wielu krajach Europy, a także w Stanach Zjednoczonych. W związku z dynamicznym rozwojem oferuje ok. 140 nowych miejsc pracy rocznie, zapewniając pracownikom stabilne zatrudnienie na atrakcyjnych warunkach finansowych oraz bogaty pakiet świadczeń socjalnych. W 2018 roku spółka uzyskała 32 miejsce na liście 100 najlepszych Pracodawców Rzeczypospolitej, a w 2017 roku wyróżnienie Orzeł Rzeczypospolitej w kategorii Rozwój Zatrudnienia.
AmRest	AmRest to miejsce pełne radości, która płynie z faktu, że pracownicy mogą się rozwijać; z tego, że mają realny wpływ na funkcjonowanie organizacji i robią to, co kochają, wśród ludzi, których lubią (AmRest is a FUN place to Learn, Lead and Love). Firma nie osiągnęłaby sukcesu biznesowego bez wsparcia pracowników, dlatego zarząd otwiera przed nimi nieograniczone możliwości rozwoju. Firma ma bogatą ofertę szkoleń wewnętrznych: funkcyjnych i rozwijających kompetencje miękkie. Dla swoich liderów prowadzi własny uniwersytet, w którym wiedzą i doświadczeniem dzielą się członkowie Zespołu Wykonawczego. Zachęca swoich pracowników do porzucania strefy komfortu i poznawania nowych obszarów: ułatwia przejścia pomiędzy działami, krajami a także funkcjami (z biura do operacji i na odwrót). Zarząd AmRest robi wiele, aby pracownicy naprawdę mogli rozwinąć skrzydła. Program rozwojowy „Spread Your Wings” został nagrodzony Employer Branding Excellence Awards w kategorii „Kampania Wewnętrzna”, był nominowany do nagrody Gartner Internal Communication Awards 2018 oraz zdobył brązową statuetkę Stevie Awards.	W AmRest funkcjonuje silnie rozwinięta kultura doceniania. Dzięki niej pracownicy mogą czuć, że to co robią jest ważne dla firmy. W organizacji funkcjonuje wiele programów doceniania pracowników, zarówno o zasięgu lokalnym, jak i globalnym. Firma nagradza ambasadorów swoich wartości, wdrożenie przełomowych rozwiązań, wyjątkową efektywność czy zaangażowanie. Stara się doceniać również partnerów biznesowych czy społeczności lokalne, w których funkcjonuje. Jednym z wyrazów doceniania pracowników jest nagroda Building Excellence Award. To najbardziej prestiżowa nagroda w AmRest, którą może otrzymać każdy pracownik albo zespół za niezwykle osiągnięcia – pomysły, inicjatywy, programy czy projekty, które można nazwać „przełomowymi”. Nagroda przyznawana jest każdego trzymestru (w maju, wrześniu i grudniu) przez zarząd, a nominacje do nagrody zgłaszają sami pracownicy. W AmRest funkcjonuje również nagroda WJM – otrzymują ją ci, którzy swoim zaangażowaniem, postawą i pracą sprawiają, że Wszystko Jest Możliwe. W restauracjach nagradzani są Pracownicy Miesiąca czy Roku, fantastyczna obsługa klienta, realizacja priorytetów miesięcznych. Zarząd firmy cieszy, że pracownicy pomagają tworzyć radosne miejsce pracy, polecając AmRest swoim przyjaciołom i bliskim – działa tu program „Poleć Przyjaciela”.	W zgodzie z Naczelnymi Wartościami oraz kulturą opartą na radości i docenianiu, firma stara się budzić w pracownikach pasję do tego, co robią i do bycia najlepszym. Organizowane są dla nich wewnętrzne konkursy, w których tworzą nowe produkty, testowane później w restauracjach. Firma daje przestrzeń do zdrowej rywalizacji poprzez aktywności sportowe – m.in. sponsoruje Bieg Firmowy we Wrocławiu, organizuje własne olimpiady sportowe. Wzmacnia w pracownikach kompetencje liderkie i ducha przedsiębiorczości specjalnymi programami szkoleniowymi. Zarządowi zależy na tym, aby AmRest był miejscem pracy kochanym przez pracowników, dlatego robi wszystko, aby czuli się w firmie dobrze.	AmRest to miejsce, w którym Wszystko Jest Możliwe. To przekonanie towarzyszy firmie już od 25 lat i ma wpływ również na jej działania kierowane do pracowników. W AmRest definicja kariery nabiera nowego znaczenia. Zarząd daje swoim pracownikom wpływ na to, w jakim kierunku będą się rozwijać i jednocześnie stwarza nieograniczone możliwości rozwoju. W AmRest można rozwinąć skrzydła na wielu płaszczyznach: zostać liderem, pracować za granicą, rozszerzać odpowiedzialności, zmieniać funkcje. A wszystko w przyjaznej i bardzo rodzinnej, nieformalnej atmosferze.
Asseco Poland	Asseco stawia przede wszystkim na to, aby dawać pracownikom możliwość realnego rozwoju. Mogą brać udział w takich wydarzeniach, jak np. TechbreakFAST by Asseco. Jest to cykl technicznych meetupów IT o wybranej tematyce przewodniej, gdzie specjaliści dzielą się cenną wiedzą z osobami z wewnątrz organizacji, jak i spoza niej. Inną inicjatywą jest #MyTeam, czyli nieformalna grupa wymiany doświadczeń w obszarze związanym z organizacją pracy zespołu i realizacją projektów w metodach tradycyjnych i zwinnych. Specjaliści z Asseco piszą również technologicznego bloga i działają w ramach Asseco Master Team – społeczności, która jest nie tylko źródłem inspiracji dla młodych ludzi, lecz także daje im możliwość poszerzenia swoich umiejętności.	Szkolenia (warsztaty TECHbreakFast, szkolenia, MyTeam i inne), rozwój i wymiana wiedzy w ramach programu Asseco Master Team, karta Multisport, ubezpieczenie grupowe, drużyna Asseco Active Team, dostęp do różnorodnych technologii, kursy językowe, prywatna opieka medyczna, Pracowniczy Program Emerytalny, wyjazdy integracyjne, owocowe poniedziałki.	19 lokalizacji w Polsce.	Asseco Poland to największa spółka informatyczna notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i szóstą firmą IT w Europie. Specjalizuje się w produkcji i rozwoju oprogramowania dla wszystkich sektorów gospodarki i jest zaangażowana w największe w Polsce projekty IT. To stabilny i perspektywiczny pracodawca. Zatrudniając ponad 2500 specjalistów w 19 lokalizacjach w Polsce, umożliwia rozwój pracowników w różnorodnych technologiach, wymianę wiedzy między doświadczonymi ekspertami oraz liczne benefity.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Firma/ Branża	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w Państwa firmie?
Bank Gospodarstwa Krajowego	Bank wspiera rozwój i talenty poprzez program mentoringowy i talentowy, diagnozę potrzeb szkoleniowych, szkolenia umiejętności miękkich i twardych, panele ekspertów organizowane przez pracowników dla pracowników, finansowanie certyfikatów branżowych, dofinansowanie do studiów podyplomowych i kursów językowych, platforma do e-learningu języka angielskiego, prenumeratę prasy branżowej, kierowanie pracowników na konferencje i spotkania branżowe.	Roczny system premiowy oparty o ocenę pracowniczą, na którą w 50 proc. składa się ocena stopnia realizacji celów i w 50 proc. ocena postawy, nagroda roczna, premia top-up (za szczególne osiągnięcia), szkolenia i finansowanie certyfikatów, program Zarządzania Talentami i program mentoringowy, dofinansowanie do studiów podyplomowych i kursów językowych, platforma do e-learningu języka angielskiego, program well beingowy.	Centrala w Warszawie (ściśle centrum z bardzo dobrym dojazdem) z rowerownią i kantoną pracowniczą, salami konferencyjnymi, pokojami do pracy, 16 oddziałów regionalnych, 2 placówki zagraniczne w Brukseli i Frankfurcie), budynki biurowe przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych z aneksami kuchennymi oraz stanowiskowym wyposażeniem komputerowym (komputer stacjonarny/laptop i stacja dokująca, monitory komputerowe, telefon stacjonarny. Pracownicy spożywają świeże owoce w biurach i uczestniczą w warsztatach dotyczących ergonomii.	Firma oferuje możliwość zdobycia doświadczenia w jedynym takim banku w Polsce, którego misją jest wspieranie rozwoju społeczno-gospodarczego Polski. Oferuje szkolenia, elastyczny czas pracy, pracę zdalną, opiekę medyczną, kartę sportową, 10 sekcji sportowych, pracowniczy program emerytalny, ZFŚS, czas wolny na wolontariat, program poleceń kandydatów do pracy, e-learning, program well-being, prezenty dla młodych rodziców. W rekrutacji firma stosuje nowoczesne technologie: chatbota, wirtualną rzeczywistość, wideorozmowy. Poszukuje osób młodych: Praktyki do Kwadratu i osób z doświadczeniem. Bank otrzymał wyróżnienia: Top Employers, Solidny Pracodawca, Friendly Workplace, Best Quality Employer, HR Najwyższej Jakości.
CCC	CCC stawia na rozwój i stale inwestuje w swoich pracowników. Prowadzi Ocenę Potencjału w Zespołach, na tej podstawie proponuje działania rozwojowe. Wszyscy pracownicy określani jako High Potential przechodzą sesje Development Center, które są podstawą tworzenia planów rozwojowych. W firmie prowadzone są programy wewnętrznych oraz zewnętrznych szkoleń. Celem ich jest rozwój kompetencji miękkich oraz podniesienie twardych kwalifikacji niezbędnych do efektywnej realizacji stawianych celów. CCC realizuje szkolenia stacjonarne, ale jako innowacyjny pracodawca stawia również na realizację szkoleń online. Promuje dzielnie się wiedzą: firma stworzyła wewnętrzny zespół trenerów, aby móc rozwijać kompetencje swoich pracowników oraz szybko i skutecznie reagować na potrzeby biznesu. CCC dba o ciągły rozwój kadry managerskiej, dla której prowadzi sesje coachingowe.	CCC oferuje szereg benefitów pozafinansowych takich jak: możliwość rozwoju w międzynarodowych projektach, dołączenia do programów sportowych oraz ubezpieczenia grupowego na życie, bezpłatną prywatną opiekę medyczną, karty rabatowe do sieci CCC oraz sklepu internetowego eobuwie.pl, szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, pracownicy administracji biurowej mogą również korzystać z kursów językowych na terenie firmy oraz dofinansowania do podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w studiach wyższych. Dodatkowo w firmie funkcjonuje dodatek frekwencyjny oraz stażowy. W okresie świątecznym pracownicy mogą również otrzymać karty przedpłacone. Nie można zapomnieć o nagrodzie jubileuszowej przyznawanej na 10 oraz 15-lecie pracy w CCC. Ponadto firma docenia inicjatywy i zaangażowanie pracowników, organizuje konkursy wewnętrzne dla pracowników sieci sprzedaży, których celem jest integrowanie zespołów, promowanie zdrowego trybu życia oraz budowanie ambasadorów marki CCC.	CCC to sieć sprzedaży na terenie całej Polski (oraz rynkach zagranicznych). Centrala firmy CCC zlokalizowana jest w Polkowicach, gdzie również mieści się nowoczesne Centrum Dystrybucyjne oraz fabryka butów skórzanych CCC Factory. Biura regionalne znajdują się w Warszawie oraz Krakowie. W 2018 utworzono również Centrum Badań i Rozwoju, które jest nowoczesnym i innowacyjnym miejscem pracy z produktem. CCC jest pracodawcą odpowiedzialnym społecznie, jako pierwsza polska spółka została globalnym partnerem UNICEF. W ciągu trzech lat CCC będzie przekazywać środki pieniężne na rzecz pomocy dzieciom na świecie.	Jedna z najszybciej rosnących spółek obywatelskich w Europie. CCC jest nowoczesnym pracodawcą ceniącym kreatywność oraz zaangażowanie. Stawia na rozwój swoich pracowników, szkoli, dzieli się wiedzą oraz inspiruje. Rozwija kompetencje cyfrowe i promuje efektywne wykorzystanie nowoczesnych narzędzi. Międzynarodowy zasięg firmy pozwala na wymianę doświadczeń oraz realizację ciekawych projektów. CCC to stabilny pracodawca, który stawia na długotrwałą współpracę.
Bank Crédit Agricole	Bank, który w centrum swoich działań stawia człowieka: klienta, partnera biznesowego czy pracownika. To ważne, aby pracownicy czuli się tu jak najlepiej i zostali jak najdłużej. Firma przykłada dużą wagę do rozwoju i satysfakcji pracowników, co ma swoje odzwierciedlenie w programach rozwojowych dla menadżerów i szkoleniach kompetencyjnych dla pracowników. Dumą banku jest działający już 8 lat program „Dzielmy się wiedzą”, w którym daje możliwość poznania różnych obszarów banku. Wewnętrzni eksperci rozwijają dzięki programowi umiejętność przekazywania wiedzy i wystąpień publicznych. Rocznie w programie uczestniczy około 500 pracowników. W tym roku firma rozpoczęła też program wymiany doświadczeń i dobrych praktyk z jednostkami Grupy Crédit Agricole w innych krajach.	Systemy motywacyjne w banku są dopasowane do specyfiki działania różnych obszarów. W firmie funkcjonują zarówno premie o charakterze wynikowym, jak i uznaniowym. Raz w roku wypłacana jest również nagroda roczna i jest ona uzależniona od wyników banku. Duże znaczenie mają także wzajemne relacje i docenianie nawet najmniejszych osiągnięć. Zarząd banku dba o to, aby pracownicy dobrze czuli się w organizacji. Od dwóch lat prowadzi program powerON. Dostarcza on wiedzę i inspirację do zarządzania energią fizyczną, emocjonalną, umysłową i duchową, aby pracownicy mogli realizować cele zawodowe i osobiste, utrzymując balans między nimi.	Centrala banku mieści się we Wrocławiu, a w siedzibie w Warszawie pracuje zespół bankowości korporacyjnej. Pracownicy sieci sprzedaży pracują w 374 placówkach bankowych w całej Polsce. W tym roku bank będzie przenosił się do nowej siedziby usytuowanej również we Wrocławiu w kompleksie Business Garden. Nowa siedziba we Wrocławiu została przygotowana zgodnie z zasadami activity based working, gdzie przestrzeń wspiera różne aktywności w ramach pracy, a organizacja miejsc spełnia wymagania regulaminowe w zakresie bezpieczeństwa i ergonomii. Wpłynęło to na wzrost satysfakcji w pracy z zasobów, narzędzi, organizacji pracy czy współpracy.	Bank Crédit Agricole to różnorodność: – obszarów działalności, departamentów, zespołów – możesz tu rozwinąć skrzydła w IT, HR, marketingu, audycie, ryzyku, windykacji, i innych, – wyzwania, jakie przed Tobą stawia firma – projekty, prezentacje, table, szkolenia, konferencje – coś dla humanistów i ścisłych umysłów, – ludzie – w banku pracują różne pokolenia, każde z nich ma inne doświadczenie zawodowe i życiowe, pracownicy pochodzą z różnych regionów, a dzięki współpracy i pasji osiągają wspólne cele. Firma dba też o różnorodne podejście do work life balance, posiada programy sportowe (POwer Wyzwania Sportowe), Warsztaty z rozwoju pasji (fotografii, szycia i malowania ceramiką) oraz Strefę Pozytywnego Rodzica.
DAS Towarzystwo Ubezpieczeń Ochrony Prawnej	Polityka wspierania rozwoju i dbania o talenty w DAS oparta jest na tzw. modelu 70/20/10. Pracownikom wyznaczana jest indywidualna ścieżka rozwoju. Mogą oni zdobywać nowe doświadczenie poprzez udział w zespołach projektowych, podejmowanie nowych zadań i zdobywanie kolejnych uprawnień. Pracownicy DAS korzystają także z polityki otwartego dialogu. Mają możliwość porozmawiania o trudnych dla nich sytuacjach i mogą liczyć na wspólne, z kolegami z pracy, poszukiwanie ich rozwiązania. Pracujący w DAS mogą awansować zarówno pionowo (uczestnicząc w wewnętrznych rekrutacjach), jak i poziomo (przechodząc do innych departamentów). Równocześnie DAS umożliwia i współfinansuje wybranym pracownikom udział w branżowych seminariach, konferencjach oraz szkoleniach (wewnętrznych i zewnętrznych) podnoszących kompetencje zawodowe. Ze względu na specyfikę pracy w DAS, jako Towarzystwie Ubezpieczeń Ochrony Prawnej, firma mocno stawia na rozwój kompetencji prawników, umożliwiając im udział w aplikacjach (radcowskiej lub adwokackiej).	Firma docenia duże zaangażowanie pracowników oraz realizację planów, przydzielając nagrody finansowe pracownikom oraz dostarczając narzędzia ułatwiające im pracę. Ponadto pracownicy mogą skorzystać z benefitów, takich jak posiadanie karty Multisport na preferencyjnych warunkach oraz ubezpieczenia ochrony prawnej.	Siedziba firmy mieści się w nowoczesnym i ekologicznym kompleksie biurowym. Zapewnia wysoki komfort pracy, posiada m.in. przestronne pomieszczenia w nowoczesnej aranżacji, pokoje do rozmów, dobrze wyposażoną kuchnię pozwalającą na wygodne przygotowanie posiłków. Do dyspozycji pracowników jest taras na dachu, gdzie w pogodny dzień można chwilę odpocząć, ale też zorganizować spotkanie zespołu czy popracować na świeżym powietrzu. Przyjemne jest także otoczenie kompleksu, w tym wewnętrzny ogród dostępny dla pracowników. O dodatkowe atrakcje dba także zarządca. Organizuje m.in. turnieje piłki siatkowej, koncerty w ogrodzie, warsztaty rozwojowe, wystawy artystyczne. Z tych właśnie aktywności chętnie korzystają nasi pracownicy. Dodatkowym atutem biura DAS jest też bliskość komunikacji miejskiej oraz wielu usług, takich jak restauracje, bary, pralnia, hospitality desk, bank, kiosk, punkt kurierski, a nawet myjnia.	DAS jest organizacją o stabilnej strukturze zatrudnienia, z zachowaną różnorodnością pod względem płci, wieku i stażu. W filozofii firmy najważniejszy jest człowiek. DAS dba, by pracownicy dobrze czuli się w organizacji. Daje możliwość godzenia życia prywatnego z karierą dzięki elastycznemu czasowi pracy. Stawia na współpracę i otwartą komunikację, aby nikt nie bał się mówić o swoich błędach, problemach czy pomysłach. Opinia pracowników ma znaczny wpływ na kształt produktów i rozwiązań wdrażanych w firmie.
Grupa Raben	Grupa Raben wprowadza wiele inicjatyw rozwojowych dla pracowników. Oto najważniejsze projekty dające pracownikom możliwość rozwoju zawodowego i zdobywania nowych doświadczeń. 1. Program Job Rotation polegający na rocznym przeniesieniu pracownika do innego działu lub oddziału firmy. 2. Projekt Special Forces angażuje doświadczonych pracowników Grupy Raben w projekty związane z implementacją procesów i standardów w nowych, często zagranicznych oddziałach Grupy Raben. 3. Projekt Skill Rotation jest to program skierowany do wszystkich specjalistów, koordynatorów, kierowników oraz menedżerów. Polega na wymianie doświadczeń i wiedzy pomiędzy pracownikami różnych działów. Uczestnicy odbywają 20-dniowe szkolenie on-the-job (czyli na stanowisku pracy) w wybranym dziale. Warto również podkreślić, że Grupa Raben jest bardzo nastawiona na współpracę z młodymi ludźmi, stawiającymi pierwsze kroki w życiu zawodowym. Bardzo dużo uczniów lub studentów decyduje się na kontynuowanie współpracy z Grupą Raben po zakończonym stażu lub praktyce. Młodzi ludzie cenią sobie możliwość zdobycia dużej dawki wiedzy praktycznej w firmie, która jest jednym z liderów na rynku logistyki. Pracownicy firmy biorą co roku udział w procesie oceny i rozwoju ich kompetencji. Proces ten pozwala na wspólne wypracowanie przez pracownika i jego przełożonego Indywidualnego Planu Rozwoju. Plan ten uświadamia pracownikowi, które z jego kompetencji są wiodące, a które wymagają wzmocnienia. Ta świadomość jest bardzo istotnym elementem rozwoju osobistego i zawodowego pracowników.	Pracownicy Grupy Raben są świadomi celów i wyzwań, jakie stawia sobie firma. Każdy z nich ma świadomość, że odgrywa ważną rolę w realizowaniu założonej przez firmę strategii. Większość pracowników ustala ze swoim przełożonym roczny plan MBO (Management by Objectives). Jest to skuteczny system, angażujący wszystkich pracowników w realizację wyznaczonych priorytetów biznesowych oraz zwiększający zaangażowanie i motywację do pracy. Firma zachęca pracowników do pozytywnych zmian najbliższego otoczenia. Co roku realizuje program wolontariatu pracowniczego „Wykaż się inicjatywą”, w ramach którego pracownicy mogą zgłaszać wybrane przez siebie pomysły na wspieranie lokalnych społeczności. Co roku realizowanych jest ok. 20 lokalnych inicjatyw pracowniczych. Od wielu lat firma organizuje dla pracowników Tydzień Zdrowia, który jest okazją do poruszania różnych kwestii związanych z promocją zdrowia i kształtowania postaw prozdrowotnych wśród pracowników. Firma stawia także na ruch: powstają siłownie dla kierowników obok oddziałów na terenie Polski i Niemiec. Raz do roku organizowany jest wewnętrzny, międzynarodowy turniej piłki nożnej Raben Cup. Firma celebruje także sukcesy, osiągnięcia i jubileusze, np. 5. rocznicę powstania centrum SSC księgowego; jubileusze pracowników, zaczynając od 5 lat w organizacji, a kończąc na 25 latach. Cieszy się także z narodzin dzieci pracowników i wręcza im firmowe bodziaki. Wszystkie te inicjatywy doskonale wpisują się w firmowe DNA.	Troska o komfortowe i bezpieczne warunki pracy jest jednym z priorytetów Grupy Raben. Zdrowie i bezpieczeństwo są nienegocjowane. SHE (Safety, Health and Environment) to firmowy projekt budowania silnej kultury bezpieczeństwa wśród pracowników i dostawców. Raben dba o zapobieganie zdarzeniom mogącym powodować zagrożenie dla życia, zdrowia ludzkiego oraz środowiska naturalnego poprzez eliminowanie ich źródeł. Cele SHE Grupy Raben: budowanie kultury organizacyjnej, gdzie SHE jest zintegrowane z zarządzaniem na każdym poziomie struktury Grupy; komunikacja edukacyjna i szkolenia w zakresie bezpieczeństwa zarówno w pracy jak i w życiu prywatnym; współpraca z dostawcami, społeczeństwem w zakresie podnoszenia świadomości SHE Każdy z pracowników jest współodpowiedzialny za stworzenie bezpiecznego i ergonomicznego miejsca pracy. Firma zaprasza pracowników do dzielenia się swoimi inicjatywami, które uczynią ich miejsca pracy bardziej przyjaznymi i bezpiecznymi.	Grupa Raben jest firmą angażującą swoich pracowników. Mocno wstruchuje się w opinie i sugestie pracowników. Jest otwarta na ich inicjatywy i propozycje działań. Od wielu lat we wszystkich krajach regularnie badane jest i monitorowane zaangażowanie pracowników. To niezwykle ważny barometr wyznaczający konkretne kierunki działań nie tylko w obszarze HR. Zaangażowanie pracowników jest stałym punktem agendy zarządu Grupy Raben jak i kadry menadżerskiej. Podczas gdy średni wzrost poziomu zaangażowania wśród polskich firm wyniósł ostatnio 1 punkt (dane AON), poziom zaangażowania w Grupie Raben wzrósł aż o 12 punktów. Pracownicy w ostatnich badaniach wskazują, że w firmie panuje dobra atmosfera pracy oraz, że doceniają możliwości rozwojowe. Pracownicy już teraz są dumni z pracy w Raben, a aż 70 proc. z nich poleca firmę swoim znajomym jako dobre miejsce pracy.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Firma/ Branża	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w Państwa firmie?
KGHM Polska Miedź	Mając w świadomości różnice pokoleniowe, organizacja podejmuje działania wspierające menedżerów w zarządzaniu zespołami, chociażby poprzez zaangażowanie w warsztat pozwalający wyłonić kluczowe kompetencje przyszłości dla spółki oraz budując programy rozwojowe w ramach Akademii Kompetencji 4E. Akademia Kompetencji 4E jest programem rozwojowym dedykowanym menedżerom spółki. Są to działania HR-owe, których celem jest wspieranie liderów w realizacji celów i zadań strategicznych. Program „Kompetentni w branży górnictwo-hutniczej. KGHM kluczowy partner w kształceniu zawodowym” skierowany do uczniów klas technicznych i branżowych regionu Zagłębia Miedziowego, którego celem jest przygotowanie uczniów do przyszłej pracy w przemyśle, a zwłaszcza w KGHM Polska Miedź.	bd	10 oddziałów KGHM, w tym 3 oddziały górnicze, 3 huty, Centralny Oddział Przetwarzania Informacji, Jednostka Ratownictwa Górniczo-Hutniczego, Centrala, Zakłady Wzbogacania Rud.	KGHM to odpowiedzialny, największy pracodawca regionu Zagłębia Miedziowego, od niemal 60 lat gwarantujący stabilność zatrudnienia, wysokie wynagrodzenia, atrakcyjny pakiet benefitów. Spółka wspiera inicjatywy prospołeczne, realizuje szereg programów CSR. Posiada Fundację KGHM Polska Miedź. Współpracuje z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego, szkołami, instytucjami kulturalno-społecznymi, sportowymi np. w ramach działań CSR-owych.
MetLife	Co roku pracownicy firmy wraz z przełożonymi odbywają rozmowy o karierze i rozwoju, i na ich podstawie tworzą plany rozwojowe. Firma oferuje różnorodne możliwości rozwoju poprzez nabywanie nowych doświadczeń (udział w projektach, promocje, rotacje stanowiskowe), uczenie się od innych (wewnętrzne i zewnętrzne programy mentoringowe, indywidualne procesy coachingowe, udział w globalnych spotkaniach networkingowych) oraz szkolenia (nowoczesna platforma e-learningowa Degreeed, warsztaty wewnętrzne, szkolenia indywidualne i zespołowe). Pracownicy mają okazję angażować się w wolontariat dla takich organizacji jak Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości, Fundacja Habitat for Humanity, Stowarzyszenie Olimpiady Specjalnej czy Stowarzyszenie SOS Wioski Dziecięce.	Firma oferuje swoim pracownikom pakiet benefitów obejmujący opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie, fundusz inwestycyjny, kartę Multisport, nagrody jubileuszowe, bony świąteczne. Posiada również wiele narzędzi umożliwiających docenienie pracowników: międzynarodowe wyjazdy rozwojowe, wyróżnienia miesięczne prezesa, nagrody Diamenty Roku, przyznawane przez pracowników dla pracowników. Na co dzień każdy z pracowników może otrzymać lub udzielić uznania innym poprzez specjalną platformę Center Stage Recognition Platform.	Firma mieści się na warszawskim Powiślu w zabytkowym budynku, zaadaptowanym, aby spełniał standardy nowoczesnego biura. W organizacji istnieje funkcja Wellness Championa, który odpowiada za całościową realizację działań z zakresu zdrowego stylu życia. Oferujemy m.in. warsztaty promujące zdrowy tryb życia, masaże biurowe, indywidualne spotkania z fizjoterapeutą w zakresie ergonomii miejsca pracy, pomiary ciała i konsultacje z dietetykiem. Od czterech lat firma bierze udział w programie Virgin Corporate Challenge, w którym pracownicy przez okres 100 dni w 7 osobowych zespołach wzmacniają kondycję fizyczną. Dbą również o równowagę między pracą a życiem prywatnym, umożliwiając elastyczne godziny pracy oraz telepracę w wymiarze 6 dni w miesiącu.	Podejście do pracowników najlepiej odzwierciedla hasło promujące firmę jako pracodawcę: „W MetLife liczy się każdy”. Pracownicy firmy są ekspertami wielu dziedzin, tworzą odpowiedzialny zespół, w którym każdy głos ma znaczenie. Istotne jest to, że członkowie zespołu darzą się przy tym wzajemnym szacunkiem i zaufaniem. Codziennie pracuje nad najlepszymi rozwiązaniami, dzięki którym działa prężnie jako firma, a klienci mogą czuć się bezpiecznie. Firma inwestuje w kulturę organizacyjną opartą na współpracy w dobrej atmosferze, odpowiedzialności, zaufaniu i zaangażowaniu.
Oponeo.pl	Przed wszystkim firma realizuje „swoje wartości”: kapitał – ludzie tworzący harmonijny zespół, zmierzający do wspólnego celu; praca – działania oparte na partnerskiej współpracy i altruizmie; sukces – wynik wykorzystywania ludzkich talentów, dopasowanych do zadań z dbałością o rozwój osobisty i stałe podnoszenie umiejętności.	Każdy z działów ma indywidualny system motywacyjny dla pracowników.	Nowoczesny biurowiec i nowoczesne centrum logistyczne w Bydgoszczy.	OPONEO.PL to ogólnopolski lider sprzedaży opon i felg przez Internet. W 2001 roku firma była jednym z pierwszych polskich sklepów internetowych z oponami, a obecnie jest największym tego typu sprzedawcą w kraju i prowadzi sprzedaż w kilku państwach europejskich. Jest nowoczesnym, dynamicznie rozwijającym się przedsiębiorstwem. Nieustannie rozwija centrum logistyczne odpowiadające za wysyłki, wprowadza nowoczesne rozwiązania w zakresie IT oraz podnosi kompetencje pracowników.
Philip Morris w Polsce	Philip Morris stawia na rozwój poprzez zdobywanie różnorodnych doświadczeń i wiedzy w ramach różnych działów czy funkcji. Zachęca swoich pracowników do rotacji pomiędzy stanowiskami w ramach spółek w kraju lub zagranicą i zdobywania wiedzy w różnych obszarach. Dodatkowo Philip Morris oferuje swoim pracownikom liczne szkolenia online i offline, dotyczące wielu obszarów biznesowych oraz rozwoju kompetencji miękkich. Platforma szkoleniowa online daje szeroki wybór szkoleń, video oraz quizów z różnych dziedzin biznesu i szeroko pojętych zagadnień ekonomiczno-społecznych, a także możliwość dzielenia się posiadaną przez siebie wiedzą i doświadczeniem zdobywanym w pracy codziennej lub projektowej. Specjalnie przygotowane ścieżki szkoleniowe dla pracowników różnych szczebli w organizacji, w tym ścieżki liderkie, zawierają elementy szkoleń online, szkoleń w klasach, pre- i post-readów czy akcji do wykonania pomiędzy modułami szkoleniowymi, by wiedza była aktywnie utrwalana i wdrażana do codziennej pracy. Firma wspiera podnoszenie kwalifikacji pracowniczych również poza firmą. Pracownicy mają możliwość skorzystania z dofinansowania do nauki języka angielskiego. Studentom spółka oferuje liczne programy stażowe. Szczególnie utalentowani pracownicy uczestniczą w programach mentoringowych w ramach firmy lub poza nią.	W firmie działają programy nagród w uznaniu za wysiłek ponad zakres obowiązków oraz osiągnięcia specjalne, nagrody typu PEER to PEER czy Wirtualne Podziękowania, gdzie koledzy i koleżanki doceniają innych za reprezentowanie właściwych postaw zgodnych z kulturą organizacyjną. Pracownicy działu produkcji mogą uczestniczyć w konkursie, w którym nominują i nagradzają kolegów/koleżanki, prezentujących ich zdaniem najlepsze i warte naśladowania postawy i wartości w pracy.	Biura firmy są przyjazne pracownikom i systematycznie dostosowywane do zgłaszanych przez nich potrzeb. Biuro Philip Morris w Warszawie zlokalizowane jest w nowoczesnym biurowcu w centrum miasta. Do dyspozycji pracowników pozostają np. sala chill-out room, pokoje do rozmów telefonicznych, strefy odpoczynku, prysznice dla rowerzystów. Kompleks Philip Morris w Krakowie to nowoczesne centrum produkcyjno-biurowe. Pracownicy mogą korzystać z dwóch nowoczesnych firmowych stołówek, w tym 1 serwującej wyłącznie jedzenie „fit”, prywatnego przedszkola przyzakładowego, które jest współfinansowane przez pracodawcę oraz z przyzakładowej placówki medycznej Luxmed. Pracownicy mogą wybierać z szerokiej gamy dodatkowych benefitów typu karta MultiSport, firmowy Pracowniczy Fundusz Emerytalny z ponadstandardową składką odprowadzaną przez pracodawcę, ubezpieczenia na życie, opieki medycznej czy lunch kuponów. Firma działa zgodnie z bieżącymi potrzebami pracowników. Na przykład w czasie strajku nauczycieli w 2019 roku, we współpracy z zewnętrznymi podmiotami, zapewniła opiekę dzieciom swoich pracowników w Krakowie i Warszawie. Aby wspierać różnorodność, firma wdrożyła szereg rozwiązań mających na celu zwiększenie oferowanej elastyczności w pracy: elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej, a ostatnio także program Happy Parent, dzięki któremu osoby powracające z urlopów rodzicielskich mogą pracować na 1/2 etatu w pierwszym miesiącu po powrocie, przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia.	Philip Morris przechodzi obecnie największą transformację nie tylko w historii firmy, ale również całej branży, której celem jest stworzenie przyszłości bez dymu tytoniowego. Działania PMI w tym zakresie koncentrują się na dostarczaniu dorosłym palaczom gamy produktów o potencjale obniżonego ryzyka (w porównaniu z paleniem papierosów). Z tradycyjnego producenta wyrobów tytoniowych firma zmienia się w firmę działającą w oparciu o wyniki złożonych badań naukowych i rozwój nowoczesnych technologii. Na badania, rozwój oraz produkcję nowych produktów firma przeznaczyła 6 miliardów dolarów. W zaangażowane prace naukowo-badawcze zaangażowanych jest ponad 400 naukowców, inżynierów i ekspertów, w tym również Polaków. Biorąc pod uwagę tak znaczącą transformację biznesową firmy, warto dołączyć do zespołu PMI w tym szczególnym momencie. Philip Morris w Polsce oferuje ciekawą pracę, zindywidualizowane programy rozwoju i planowania kariery oraz atrakcyjnym wynagrodzenie i pakiety świadczeń dodatkowych. Zachęcamy naszych pracowników do rotacji między działami i zdobywania wiedzy w różnych obszarach, dzięki czemu mają możliwość indywidualnego rozwoju i interesującej kariery. Wspieramy rozwój kultury organizacyjnej opartej na otwartości, wzajemnym szacunku i innowacyjności. Nasi pracownicy mają możliwość realizowania swoich pomysłów, dzięki czemu mają realny wpływ na biznes. Polska jest jednym z głównych źródeł talentów dla Philip Morris w skali globalnej. Wiele Polek i Polaków pełni kluczowe funkcje w globalnych strukturach firmy i zajmuje wysokie stanowiska w korporacji. Philip Morris jest atrakcyjnym miejscem do pracy dla ludzi, którzy chcą zmieniać otaczający ich świat. W 2018 r. spółki Philip Morris w Polsce otrzymały prestiżowy Certyfikat Równych Płac, potwierdzający, że firma wynagradza kobiety i mężczyzn jednakowo, a wkład i wysiłki pracowników w działalność biznesową i rozwój organizacji cenione są niezależnie od płci. Philip Morris jest pierwszą i jedyną firmą w Polsce, która otrzymała ten wyjątkowy certyfikat.
PGE Polska Grupa Energetyczna	PGE Polska Grupa Energetyczna dokłada wszelkich starań, aby zapewnić pracownikom optymalne warunki do rozwoju kariery. Grupa PGE inwestuje w ich rozwój nie tylko poprzez szeroki pakiet szkoleń i kursów, dofinansowanie studiów wyższych, ale przede wszystkim poprzez możliwość realizacji ciekawych wyzwań zawodowych na unikalną w kraju skalę. Podejście do kwestii pracowniczych w PGE zostało ujęte w przyjętym w 2016 roku Kodeksie etyki GK PGE, w rozdziale „Ludzie w naszej firmie”. Uwzględnione w nim standardy i zasady dotyczą m.in. doskonalenia się i rozwoju. Rozwój kompetencji pracowników, w tym m.in. wdrożenie systemu zarządzania talentami, to również jeden z elementów aktualizacji strategii Grupy PGE na lata 2016–2020 przyjętej we wrześniu 2016 r. PGE dąży do właściwego wykorzystania kompetencji pracowników oraz efektywnego zarządzania transferem ich wiedzy i umiejętności. Wszyscy pracownicy są zachęceni do samodoskonalenia i dzielenia się wiedzą. W ten sposób budowana jest kultura organizacji uczącej się.	Jednym z kluczowych systemów motywacyjnych w GK PGE jest ocena pracownicza, w skład której wchodzi m.in. ocena kompetencji pracowników. W 2018 roku w Centrum Korporacyjnym przeprowadzony został pilotaż, a w 2019 roku druga edycja oceny kompetencji pracowników – bardzo ważnego projektu z punktu widzenia całej Grupy Kapitałowej. To niezwykle ważne narzędzie w rękach menedżerów, dzięki któremu budowana jest kultura organizacyjna zgodna z wartościami Grupy i odpowiadająca na aktualne wyzwania rynku pracy. Wdrożenie oceny kompetencji pozwoli na skuteczną realizację celów strategicznych Grupy PGE, dzięki kształtowaniu postaw i zachowań pracowników. Obecnie trwają prace nad wdrożeniem w pozostałych spółkach GK PGE tego narzędzia oraz dostosowania do standardu Grupy w spółkach, w których ocena kompetencji jest stosowana od kilku lat.	PGE oferuje stabilne i bezpieczne miejsca pracy w ponad 200 lokalizacjach w całej Polsce. PGE Polska Grupa Energetyczna przy zatrudnianiu nowych i obecnych pracowników kieruje się uczciwością i równością. W codziennej pracy dba, o to, aby pracownicy stanowili różnorodną grupę, wspólnie uczącą się od siebie nawzajem. Młodzi pracownicy są wprowadzani do zawodu i obowiązków przez starszych, doświadczonych pracowników, co pozwala nie tylko na szybkie przejście obowiązków, ale również sprzyja budowaniu relacji międzyludzkich. W spółce PGE Obrót wprowadzony został Program Mentoringowy, którego celem jest wyłonienie grupy Mentorów, posiadających specyficzną, unikatową wiedzę oraz doświadczenie gotowych podzielić się tym i wspierać swoich podopiecznych w zdobywaniu nowych umiejętności. Od pierwszego dnia pracy PGE dba o budowanie poczucia przynależności do Grupy. Nowo zatrudnieni pracownicy z kluczowych spółek objęci są programem adaptacyjnym, który działa nie tylko w spółce, w której zatrudniony jest pracownik, ale również na poziomie Grupy.	PGE jest trzecim największym pracodawcą w Polsce i największym przedsiębiorstwem z branży energetycznej. Jako priorytet stawia zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, stabilne zatrudnienie oraz zapewnienie ciekawych wyzwań zawodowych i pracy przy unikatowych projektach. W tym roku zajęła pierwsze miejsce w Rankingu Odpowiedzialnych Firm w kategorii: paliwa, energetyka i wydobywanie oraz piąte w klasyfikacji generalnej zestawienia, w którym badana jest jakość zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu. PGE jest obecna w rankingach najlepszych pracodawców w Polsce.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Firma/ Branża	Jak firma wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Miejsce i warunki pracy	Dlaczego warto pracować w Państwa firmie?
Rainbow Tours	Wsparcie pracownika na każdym etapie pracy: proces adaptacji nowego pracownika w sieci sprzedaży i call center, Witaj w Rainbow – dzień powitalny dla nowozatrudnionych organizowany w centrali firmy; Chcieć to móc – cykl szkoleń podnoszących systematycznie umiejętności sprzedawców pracowników sieci sprzedaży; Skuteczny menager Rainbow – cykl szkoleń rozwijających umiejętności kierownicze, szkolenie z komunikacji dla wszystkich pracowników firmy, szkolenia krajowe i zagraniczne dla pilotów i rezydentów turystycznych, Study Tours – szkolenia zagraniczne dla wszystkich pracowników sieci sprzedaży, możliwość skorzystania ze szkoleń zewnętrznych; Trening on the job w sieci sprzedaży i call center, szkolenia e-learning oraz webinary, sezonowe prezentacje katalogów dla sieci własnej i agencyjnej – zapoznanie z nową ofertą produktową w największych miastach Polski, monitring rozmów pracowników Call center oraz Help Desk, coaching i mentoring pracowników, internetowa platforma pracownicza służąca wymianie informacji, cykliczne badania Mystery Shopper.	Praca na systemie premiowym uzależnionym od wysokości sprzedaży, konkursy sprzedażowe finansowe oraz pozafinansowe (darmowe wyjazdy zagraniczne), coroczne eventy dla najlepszych sprzedawców sieci własnej i agencyjnej, zniżki na prywatne wyjazdy wakacyjne, program Poleć pracownika, możliwość zbierania Travelek – punktów lojalnościowych za sprzedaż, wymiennalnych na atrakcyjne nagrody.	Centrala firmy znajdująca się w Łodzi. 109 oddziałów sprzedażowych na terenie całej Polski. Możliwość pracy za granicą jako pilot, rezydent lub animator.	Jeśli wybierasz Rainbow jako pracodawcę, cały świat stoi przed Tobą otworem! Kartę benefit czy ubezpieczenie medyczne mają wszyscy – tym firma się już nie chwali. Z Rainbow można połączyć pasję do podróżowania z pracą. Rainbow to przede wszystkim ludzie, których firma doceni, rozwija oraz wspiera. Daje szansę na naukę, rozwój kompetencji, podróże oraz to, co w życiu najważniejsze – mnogość doświadczeń i wspomnienia, które zostają na całe życie. Rainbow daje swoim pracownikom cały świat... cały świat przeżyć.
Robert Bosch	1. Kultura organizacyjna: Bosch stale edukuje kadre menadżerską i zachęca ją do stwarzania przestrzeni do autonomii i samodzielnego działania w myśli zasad „We Lead Bosch”. Pracownicy dzięki temu mogą realizować swoje pomysły i pracować tak, jak lubią. 2. Goal and performance dialogue: raz w roku kierownik i pracownik spotykają się, żeby podsumować osiągnięcia z poprzedniego roku oraz zaplanować rozwojowe cele na kolejny. Ocena osiągnięć ma wpływ na premię wypłacaną po spotkaniu. Dodatkowo wdrażane podejście związane ze stałym feedbackiem. 3. Pakiet benefitów: firma zapewnia pracownikom szereg świadczeń pozapłacowych, takich jak m.in.: karta Multisport dla pracowników i rodziny, opiekę medyczną, dofinansowania do studiów i kursów językowych, dofinansowanie do zakupu okularów, dofinansowanie do posiłków w kantine, zwrot kosztów zakupu biletów do teatru oraz zniżki na produkty Bosch. Dodatkowo pracownik może bezpłatnie korzystać z usług prawniczych. 4. Nagrody „We Lead Bosch”: Są to nagrody dla osób, które swoją pracą i postawą reprezentują wartości Bosch. 5. Firma organizuje Akademię Dobrego życia z szeregiem inspirujących wykładów i warsztatów mających na celu podniesienie jakości życia pracowników (dietetyk, wizażystka, spotkania z psychologami itp.)	1. Kultura organizacyjna: Bosch stale edukuje kadre menadżerską i zachęca ją do stwarzania przestrzeni do autonomii i samodzielnego działania w myśli zasad „We Lead Bosch”. Pracownicy dzięki temu mogą realizować swoje pomysły i pracować tak, jak lubią. 2. Goal and performance dialogue: raz w roku kierownik i pracownik spotykają się, żeby podsumować osiągnięcia z poprzedniego roku oraz zaplanować rozwojowe cele na kolejny. Ocena osiągnięć ma wpływ na premię wypłacaną po spotkaniu. Dodatkowo wdrażane podejście związane ze stałym feedbackiem. 3. Pakiet benefitów: firma zapewnia pracownikom szereg świadczeń pozapłacowych, takich jak m.in.: karta Multisport dla pracowników i rodziny, opiekę medyczną, dofinansowania do studiów i kursów językowych, dofinansowanie do zakupu okularów, dofinansowanie do posiłków w kantine, zwrot kosztów zakupu biletów do teatru oraz zniżki na produkty Bosch. Dodatkowo pracownik może bezpłatnie korzystać z usług prawniczych. 4. Nagrody „We Lead Bosch”: Są to nagrody dla osób, które swoją pracą i postawą reprezentują wartości Bosch. 5. Firma organizuje Akademię Dobrego życia z szeregiem inspirujących wykładów i warsztatów mających na celu podniesienie jakości życia pracowników (dietetyk, wizażystka, spotkania z psychologami itp.)	1. Większość naszych pracowników zatrudnionych jest w jednym z biur w Warszawie. Firma wdrożyła projekt Inspiring Working Conditions, dzięki któremu biuro zapewnia przestrzeń do relaksu, dużych spotkań, małych konsultacji, a także powierzchnię sprzyjającą generowaniu pomysłów. 2. Elastyczny czas pracy i home office: w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, pracownicy mogą skorzystać z możliwości realizacji zadań w domu lub elastycznego czasu pracy. Zdecydowanie poprawia to work-life balance i zwiększa zaangażowanie pracowników. 3. Udogodnienia w biurze: przy biurach funkcjonuje parking dla pracowników (samochodowy i rowerowy), stołówka, łazienka z prysznicem oraz infrastruktura przystosowana do osób niepełnosprawnych. Pracownicy pracują przy stanowiskach przygotowanych zgodnie z zasadami BHP i dobrymi praktykami, jakimi są np. dwa ekrany.	Od ponad 130 lat firma jest globalnym liderem w dziedzinie innowacyjnych technologii i usług. Jej pracownicy kształtują technologię przyszłości, która poprawia jakość życia i chroni zasoby naturalne. Ciągła nauka i regularne zmienianie perspektywy są mocno zakorzenione w kulturze firmy. Osobowość każdego z pracowników wzbogaca różnorodność firmy. Organizacja umożliwia pracownikom osiągnięcie równowagi między celami zawodowymi i prywatnymi i chce, co jest fundamentem ich niezwykłych osiągnięć.
SIGNAL IDUNA	SIGNAL IDUNA wspiera rozwój zawodowy swoich pracowników, oferuje im szkolenia, jak i dofinansowania do studiów.	Czytelny system premiowy. Prywatna opieka medyczna (współfinansowanie ubezpieczenia zdrowotnego dla pracowników). 40 proc. zniżki na zakup ubezpieczenie turystyczne SIGNAL IDUNA. Dofinansowanie do ubezpieczenia na życie dla pracowników. Szkolenia dla pracowników. Dofinansowania do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dofinansowanie do aktywności fizycznych – sportu i kultury. Dodatkowe benefity: owocowe piątki, codzienne pożywne śniadanie, płatki i musli na śniadanie, pyszna kawa.	Warszawa i jednostki terenowe to budynki biurowe klasy A i B.	Firma SIGNAL IDUNA Polska TU oraz SIGNAL IDUNA Życie Polska TU charakteryzują się wysoką kulturą organizacji. Cele i strategia firmy są jasno sformułowane, a informacje są na bieżąco przekazywane przez zarząd.
Sodexo Benefits and Rewards Services Polska	Mottem skierowanym do pracowników Sodexo Benefits and Rewards jest: „Przyszłość należy do Ciebie”. Firma aktywnie angażuje pracowników w budowanie i rozwój organizacji, a tym samym rozwija ich talenty. Pracownicy mają możliwość brania udziału w projektach zarówno lokalnych, jak i globalnych, które pozwalają im rozwijać swoje kompetencje. Pracownicy mają także dostęp do różnorodnych szkoleń: co roku liczba osobogodzin szkoleń rośnie w tempie dwucyfrowym.	W Sodexo Benefits and Rewards Services Polska holistycznie podchodzi się do potrzeb i zainteresowań pracowników. Firma realizuje to na dwóch poziomach: – bogata oferta elastycznych benefitów, które każdy może do siebie dopasować dzięki systemowi kafeteryjnemu. W systemie dostępne i finansowane przez pracodawcę są takie benefity jak ubezpieczenie, opieka medyczna, oferta well being, dofinansowanie posiłków, a także szereg innych, atrakcyjnych ofert m.in. szkoleniowych. – system ewaluacji i rozwoju osobistego. W tym roku firma wdrożyła nowy system wspierający rozwój pracowników, zmieniając podejście top-down na bottom-up. Dzięki temu budowa planów rozwojowych i stawianie celów są inicjowane przez samych pracowników, są w związku z tym lepiej dopasowane do realiów pracy i rzeczywistych potrzeb danego pracownika.	Firma funkcjonuje w przyjaznej atmosferze, w dogodnych godzinach oraz z możliwością pracy zdalnej, z której pracownicy korzystają regularnie. Zarząd wspólnie z pracownikami tworzy komfortowe miejsce pracy, wsłuchując się w ich potrzeby: pracownicy, poprzez comiesięczne badanie pulsu firmy, mają możliwość wyrazić swoją opinię, podzielić się spostrzeżeniami i sugestiami. Co kluczowe – wyniki badania są regularnie publikowane, a zarząd informuje o podjętych w związku z nimi działaniach. Drobnym ułaskawieniem pracy są takie dodatki jak owoce dostępne co tydzień dla wszystkich pracowników czy możliwość rozegrania partii ulubionej gry na PlayStation.	Należymy do globalnej Grupy Sodexo, która zatrudniając 460 tys. pracowników jest 19 największym pracodawcą na świecie. Pracując z nami masz możliwość uczestnictwa w globalnych projektach i szkoleniach, które rozwijają Twoje umiejętności. Ponieważ najwyższym celem grupy jest polepszenie jakości życia nie tylko klientów, ale także pracowników, w codziennej pracy kierujemy się 4 zasadami: lojalność, poszanowanie dla drugiego człowieka, transparentność, integralność biznesu. Działamy na polskim rynku od ponad 20 lat i przez ten czas, dzięki wdrażanym przez nasz zespół innowacyjnym rozwiązaniom, staliśmy się ekspertem, który jest odpowiedzialny za transformację rynku świadczeń pozapłacowych w Polsce. Inicjatywy naszych pracowników mają realne przełożenie nie tylko na nasz biznes, ale i cały rynek. Do rozwijania potencjału naszych pracowników używamy różnorodnych, nowoczesnych narzędzi, ale wierzymy, że najważniejszym narzędziem rozwoju jest zaangażowanie w ambitne, multifunkcyjne projekty.
Optima Logistics Group	Firma wspiera rozwój pracowników poprzez dostarczanie im pełnego wachlarza narzędzi, które umożliwiają realizację wyznaczonych celów zarówno w budowaniu satysfakcjonującej ścieżki zawodowej jak i w innych aspektach życia. Inwestuje w naukę zawodu poprzez liczne autorskie szkolenia dla osób bez doświadczenia oraz rozwój młodego pokolenia poprzez propagowanie kultury wymiany wiedzy i doświadczenia, a także kompleksowe wsparcie dedykowanego zespołu trenerskiego. Uczy pracowników postawy poszanowania wartości oraz przejmowania odpowiedzialności, co wpływa na bezpośrednie kształtowanie własnej kariery zawodowej.	Optima Logistics Group oferuje konkurencyjne wynagrodzenie oraz rozbudowany pozapłacowy system motywacyjny. Pracownicy mogą uczestniczyć w lektoratach, wyjazdach i imprezach integracyjnych, mają zapewnioną prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenia grupowe, karty Multisport, a także mają możliwość darmowego udziału w popularnych imprezach biegowych oraz dołączenia do firmowej drużyny piłkarskiej. Dodatkowo firma wspiera swoich pracowników w realizacji ich pasji poprzez wsparcie finansowe. Optima angażuje się również w rozwój pasji swoich pracowników poprzez finansowe wsparcie wyjątkowych projektów grupowych lub indywidualnych.	Główna siedziba firmy znajduje się w Warszawie. Dodatkowo Optima Logistics Group posiada oddziały w 10 miastach w Polsce. Są to nowoczesnie i funkcjonalnie zaprojektowane biura, zlokalizowane w dogodnych komunikacyjnie miejscach, z rozbudowaną infrastrukturą.	Praca w Optima Logistics Group wiąże się przede wszystkim z niezależnością i profesjonalizmem. W swojej pracy firma kieruje się zasadami, które pozwalają na budowanie zaufania i partnerstwa, a także prowadzą do tworzenia atmosfery współpracy i kreatywności. Pracownicy wkładają swoje zaangażowanie, wiedzę i talent w każdy sukces firmy, a zarząd stara się stworzyć miejsce pracy, w którym każdy, od pierwszego dnia, poczuje się komfortowo i będzie miał możliwość realizacji swoich pomysłów, rozwoju zawodowego, a także osobistego.
Unum Życie TUIR	Unum stawia na rozwój pracowników. W realizacji tego celu pomagają zarządowi zarówno twarde narzędzia: system ocen pracowniczych, udział w projektach interdyscyplinarnych, udział w szkoleniach, konferencjach, udział w międzynarodowych grupach roboczych, jak i miękkie systemy: kultura bieżącego feedbacku, kultura otwartości na naukę, rozwój, kultura test&learn sprzyjająca sięganiu po nowe rozwiązania i testowania innowacji. Pracownicy mają również możliwość rozwoju swoich kompetencji przywódczych i organizacyjnych w szeregu akcji wolontaryjnych.	Opieka medyczna w Lux Med, ubezpieczenie grupowe na życie, system kafeteryjny, program emerytalny, premia, dni zdrowia – cykl warsztatów poświęconych zagadnieniom profilaktyki zdrowotnej, family day – dzień w którym pracownicy przychodzą do pracy z dziećmi, na które czeka wiele atrakcji, dofinansowanie do wakacji, dofinansowanie do aktywności kulturalno-sportowej, szkolenia kompetencyjne, szkolenia z pierwszej pomocy, nagrody i wyróżnienia z Grupy Unum: CEO Award i Aspire.	Centrala firmy znajduje się w sercu Warszawy, przy rondzie ONZ, w budynku przystosowanym dla osób niepełnosprawnych. Firma posiada przestrzeń biurową tak zaaranżowaną, że zarówno sprzyja pracy w skupieniu, jak i współpracy i kreatywności w zespołach. Biuro zostało urządzone w nowoczesnym stylu, z zachowaniem funkcjonalności przestrzeni i swobody poruszania się po nim. Firma dba o ergonomię pracy, a stanowiska przygotowane są nie tylko zgodnie z zasadami BHP, ale dodatkowo pracownicy mogą korzystać z szeregu udogodnień, jak podstawki, regulowane monitory itp. W zależności od stanowiska, pracownicy mają ruchomy czas pracy, mogą również korzystać z pracy zdalnej.	Unum wierzy, że każdy pracownik wnosi unikalną wiedzę i doświadczenie, dzięki którym rozwija się i odnosi sukcesy, te osobiste i te firmowe. Firma, doceniając wkład pracowników, dba o nich poprzez: dobre wynagrodzenie, nagrody oraz premie za ich wysokie zaangażowanie, programy zdrowotne, inicjatywy pomocne w ich rolach rodzinnych, działania, dzięki którym mogą realizować się w pomocy innym, projekty dające dostęp do wiedzy i doświadczeń międzynarodowych, a także integrację i dobrą zabawę wśród kolegów i koleżanek. Tak tworzy się kulturę szacunku do potrzeb i miejsce, w którym chce się pracować.

NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Warto przyjrzeć się różnicom pokoleniowym i temu, jak wpływają na kulturę organizacyjną.



STARCIĘ POKOLEŃ NA RYNKU PRACY – jak zarządzać zespołem, składającym się ze specjalistów z różnych grup wiekowych?

Rynek pracownika nigdy nie był tak zróżnicowany – przez zachodzące zmiany obyczajowe i społeczne w zespołach projektowych coraz częściej spotykają się przedstawiciele różnych grup pokoleniowych. Wyróżnia się ich obecnie pięć: pokolenie Baby Boomers (tzw. BB, urodzeni pomiędzy 1946 a 1964 rokiem), pokolenie X (1965–1979), pokolenie Y (inaczej zwane millenialsami) i najmłodsze – pokolenie Z (przez niektórych określane również jako XD). Jak skutecznie motywować ich do wspólnego działania?



Agnieszka Supińska

PR Manager, ekspert komunikacji korporacyjnej

Starzejące się społeczeństwo, wraz ze stosunkowo dużym napływem młodych ludzi, stawiających swoje pierwsze kroki na rynku pracy, okazuje się sporym wyzwaniem dla pracodawców i przedstawicieli kadry zarządzającej, którzy tworząc zespoły projektowe muszą skutecznie kierować pracownikami o zróżnicowanym wieku i doświadczeniu. W praktyce oznacza to, że współczesni menedżerowie muszą stawić czoła wyzwaniu, jakim jest posiadanie w swoich zespołach przedstawicieli nawet pięciu pokoleń – pracowników znajdujących się na zupełnie różnych etapach życia, kierujących się różnymi wartościami, motywacjami i z odmiennie ukształtowanymi poglądami. Wynikające

z tego zróżnicowania bariery mogą przekładać się na utrudnioną komunikację w zespole i w efekcie jego obniżoną efektywność. Choć wielu menadżerów początkowo przeraża wizja zarządzania zespołem, w którym świeżo upieczony student na praktykach musi dogadać się ze starszym specjalistą, będącym w firmie od kilkunastu lat, taka sytuacja wcale nie jest podbramkowa. Czy istnieje jakaś recepta na zbudowanie pomostów między pokoleniami? W jaki sposób zarządzać zespołem, aby pracownicy o dużej różnicy wieku dobrze ze sobą współpracowali?

Budowa pomostów łączących pokolenia

Kluczem do skutecznego zarządzania zespołem wielopokoleniowym jest właściwe zdefiniowanie i rozwijanie w ramach zespołu unikalnych umiejętności pracowników – na przykład osoby z wyżu demograficznego (BB), które są na rynku pracy od dłuższego czasu, zwykle mają wieloletnie doświadczenie, a co za tym idzie umiejętność dogłębnej analizy sytuacji i oceny problemu, od których mogą uczyć się pracownicy z pokolenia Z. Naj-

młodszy adepci rynku pracy mają także silne atuty, które będą stanowić o ich ważnej roli w zespole – w przeciwieństwie do doświadczonych kolegów są przebojowi i często mają świeże, nieskażone rutyną pomysły oraz skłonności do podejmowania odważnych decyzji. Zwykle również płynnie poruszają się w świecie nowych technologii.

Stwórz platformę wymiany umiejętności

Spotkanie różnych grup pokoleniowych jest wyzwaniem, ale do-

brze zarządzany zespół o takich cechach może stać się platformą wymiany umiejętności i poglądów, które się uzupełniają. Gdy pracownicy zobaczą, czego mogą się od siebie nauczyć, firma stworzy żyzny grunt dla innowacji i rozwoju. Bardzo ważne jest zróżnicowanie załogi i zaangażowanie pracowników z każdego pokolenia, z wyraźnym określeniem ról i mocnych stron poszczególnych członków zespołu w ramach projektu. Rolą menedżera w tym procesie jest indywidualne zdefiniowanie

unikalnych cech danego pracownika. Choć najprostsze wydaje się zapoznanie się z ogólnymi cechami charakterystycznymi, właściwymi dla danego pokolenia, zawsze należy dostosować analizę do celów, zainteresowań i potrzeb każdego członka zespołu. Najważniejsze, by określić wpływ każdego pracownika na konkretny projekt – w dobrze zarządzanym zespole, łączącym wiele grup pokoleniowych, pracownicy docenią tę różnorodność i wynikające z niej korzyści.



Nie ma uniwersalnego przepisu na idealnego pracodawcę

Wiele czynników ma wpływ na to, jak dana firma jest odbierana na rynku pracy. Przede wszystkim współczesny pracodawca powinien być elastyczny i świadomy tego, kim są jego pracownicy i jakie są ich oczekiwania. Sama geneza organizacji też nie jest bez znaczenia. Inne podejście będzie w firmie, która istnieje od 30 lat, a inne w młodym technologicznym start-upie.

Piotr Suchodolski

CMO, Smeo

Formuła organizacji będzie też przyciągała ludzi o podobnym profilu, co tylko utwierdza mnie w przekonaniu, że poznanie swoich współpracowników jest kluczowe dla rozwoju organizacji. Oczywiście bezwzględny szacunek dla pracownika jest *sine qua non*, ale o tym dzisiaj już nie powinno

się mówić, bo to tak oczywiste, jak oczywiste jest nadejście jutra.

Różnice pokoleniowe

Warto natomiast przyjrzeć się różnicom pokoleniowym i temu, jak wpływają na kulturę organizacyjną. Różnice pomiędzy pokoleniem X, Y a Z są znaczące i odpowiedzialna kadra menedżerska powinna uwzględnić to w planowaniu swojej wewnętrznej polityki zarządzania zasobami ludz-

kimi. Dla pierwszych ważna jest stabilizacja, bezpieczeństwo i dla nich z całą pewnością „opiekunczość” organizacji będzie miała priorytetowe znaczenie. Znaczna część z nich zaczynała swoją karierę zawodową w starym systemie i niekoniecznie rozumie bezwzględny kapitalizm. Tutaj pakiety socjalne, programy emerytalne, samochody służbowe i wszystkie inne materialne dodatki będą się liczyły na pierwszym miejscu.

Atmosfera i możliwość rozwoju

Millenials, czyli pokolenie Y, to osoby, które inaczej patrzą na miejsce pracy. Dla nich ważna jest atmosfera, możliwość uczestniczenia w imprezach integracyjnych czy nawet w zwykłym piwku po pracy. Poza dobrą

atmosferą będzie miało dla nich znaczenie podnoszenie własnych kompetencji poprzez szkolenia, kursy czy refundacje studiów podyplomowych. Ponadto istotna z ich punktu widzenia jest ścieżka rozwoju, która powinna być poparta awansami pionowymi i poziomymi.

Pokolenie Z

Obecnie wszyscy mówią o millenialsach, ale moim zdaniem największym wyzwaniem dla pracodawców będzie pokolenie Z, czyli urodzonych po 2000 roku. Ta grupa dopiero zaczyna wchodzić na rynek pracy, ale z pewnością odznaczy się od dwóch poprzednich. Analogicznie jak widzimy to na podstawie badań konsumenckich, oni adaptują

się w nowym otoczeniu natychmiast. Dla nich zmiana jest rzeczą naturalną i będą dążyć do takiej niezależności, aby móc realizować się w miejscach, w których w danym momencie będą chcieli. Utrzymanie ich w jednym miejscu pracy przez dłuższy moment może okazać się dużym wyzwaniem. Ci młodzi ludzie nie tylko będą chcieli się rozwijać poprzez kursy i szkolenia, ale głównie poprzez wykonywaną pracę i realizowane projekty. Ich zaangażowanie będzie proporcjonalne do zainteresowania danym tematem. Według mojej opinii to ta grupa w dłuższym okresie wymusi na firmach otwartość i przede wszystkim traktowanie ludzi jako kreatorów, a nie tylko trybików w maszynie.

DOCENIANIE MA MOC!

Historia AmRest to ponad 25 lat radości – bring fun to life to nasza misja! Obok przekonania, że **Wszystko Jest Możliwe** oraz **Naczelnych Wartości**, fun to główna składowa kultury organizacyjnej firmy. Codziennie staramy się, aby AmRest był jeszcze bardziej przyjaznym miejscem pracy i aby każdy pracownik mógł czerpać radość z faktu, że się rozwija, ma realny wpływ na funkcjonowanie organizacji i pracuje w wyjątkowej atmosferze. Jednym z najważniejszych elementów radości w miejscu pracy jest dla nas docenianie.

Katarzyna **Zadrożna**

starszy globalny kierownik
ds. kultury i komunikacji, AmRest

Zależy nam tym, aby nasi pracownicy czuli, że to, co robią, jest ważne dla firmy i doceniane – lubimy sobie dziękować, gratulować i okazywać uznanie. Cieszymy się z naszych sukcesów, przełomowych pomysłów, osiągniętych celów. Uwielbiamy wspólnie celebrować. Dziękujemy sobie za udzielone wsparcie, za dobrze wykonaną pracę. Docenianie jest stałym elementem naszych spotkań zespołowych czy komunikacyjnych. Wykorzystujemy każdą okazję, aby powiedzieć: dziękuję i gratuluję.

W AmRest naprawdę wierzymy, że docenianie ma moc. Jak pokazuje realizowane przez nas wspólnie z HRM Institute oraz Universum badania „Fun at Work”, docenianie jest jednym z najważniejszych atrybutów atrakcyjnego pracodawcy. Dlatego w tamtym roku dołączyliśmy do projektu „Indeks Doceniania”. Wspólnie z Preeshare oraz HRM Institute chcemy przekonać polskich pracodawców, że docenianie ma siłę przyciągania i zatrzymywania właściwych talentów oraz przekłada się na zaangażowanie i poczucie szczęścia pracowników.

Docenianie ma wiele twarzy

W AmRest działa kilkadziesiąt programów doceniania pracowników, zarówno o zasięgu lokalnym, jak i globalnym. Nagradzani są ambasadorzy Naczelnych Wartości. Nagradzamy wdrożenia przełomowych rozwiązań, wyjątkową efektywność czy postawę, która udowadnia, że **Wszystko Jest Możliwe!** Dzięki temu pracownicy czują satysfakcję z wykonywanych zadań, mają realny wpływ na organizację. W efekcie firma osiąga lepsze rezultaty i nieustannie się rozwija.

Jednym z wyrazów doceniania naszych pracowników jest nagroda Building Excellence Award. To najbardziej prestiżowa nagroda w AmRest, którą może otrzymać każdy pracownik albo zespół za niezwykle osiągnięcia – pomysły, inicjatywy, programy, czy projekty, które można nazwać „przełomowymi”. Nagroda przyznawana jest każdego trzymiesią (w maju, wrześniu i grudniu) przez zarząd, a nominacje

pomagają nam tworzyć radosne miejsce pracy, polecając AmRest swoim przyjaciołom i bliskim – działa u nas program „Poleć Przyjaciela”. Ci pracownicy, którzy polecają pracę w AmRest, otrzymują nagrody pieniężne. Okazujemy również wdzięczność tym, którzy pomagają nam się rozwijać – nagrody trafiają również do tych, którzy rekomendują nowe lokalizacje dla naszych restauracji czy kawiarni.

Jednak docenianie to nie tylko programy czy narzędzia, ale przede wszystkim sposób, w jaki traktujemy pracowników. Doceniamy ich zaangażowanie i wkład, tworząc radosne miejsce pracy – dając im możliwości rozwoju, realny wpływ na organizację, oferując benefity dopasowane do ich potrzeb. Wspólne wyjścia integracyjne, pikniki, przyjęcia świąteczne, rejsy to również wyraz naszego doceniania dla naszych wyjątkowych pracowników. Uznanie dla ich wiedzy i kreatywności okazujemy również, słuchając ich pomysłów i sugestii – pytamy naszych pracowników o ich opinie, organizujemy specjalne olimpiady kulinarne, dzięki którym mogą tworzyć nowe produkty. Dajemy im wolność i swobodę działania, wierzymy w ich dobre intencje – to dla nas również docenianie.

Doceniamy i zachęcamy do doceniania

Przyjęło się, że to zazwyczaj menedżer okazuje uznanie swoim podwładnym. My zachęcamy do tego, aby doceniali siebie nawzajem wszyscy – niezależnie od tego, jaką rolę pełnią w organizacji: szef podwładnego, podwładny szefa, kolega koleżankę itd. Aby pomóc w docenianiu, stworzyliśmy specjalne recognition cards, dzięki którym można powiedzieć DZIĘKUJĘ! Karty działają zarówno w naszych biurach, jak i restauracjach. Udzielania pozytywnej informacji zwrotnej uczymy podczas wewnętrznych szkoleń. W tym roku z okazji Dnia Doceniania każdy pracownik w naszym wrocławskim biurze otrzymał podziękowanie w formie ciekawej kartki i słodkości, a dodatkowo zestaw naklejek, dzięki którym mógł docenić innych, którzy sprawiają, że **Wszystko Jest Możliwe**.

Docenianie na zewnątrz

Nie ograniczamy się tylko do doceniania naszych pracowników. Rozumiemy nasz wpływ na otoczenie, w którym działamy. Dlatego doceniamy również społeczność lokalną – angażujemy się w inicjatywy społeczne i akcje charytatywne, nasi pracownicy realizują projekty grantowe. We Wrocławiu wraz ze Stowarzyszeniem SIEMACHA stworzyliśmy

➤ Dla 98 proc. Polaków docenianie i bycie docenianym w pracy jest ważne
➤ Tylko 51 proc. Polaków czuje się docenionych w pracy
➤ 91 proc. Polaków chciałoby otrzymywać więcej konstruktywnych informacji zwrotnych na temat tego, jak jest postrzegany ich wkład i efekty w pracy
➤ 69 proc. respondentów, którzy są doceniani, poleciłoby swojego pracodawcę

SIEMACHA Spot – wyjątkowe miejsce, w którym młodzi ludzie mogą się uczyć, rozwijać i spędzać czas w fajnej atmosferze. Grupa Wolontariuszy AmRest stale współpracując z SIEMACHA Spot Wrocław, prowadzi warsztaty kulinarne, kurs języka angielskiego, zajęcia sportowe i psychoterapeutyczne oraz akademię uważności. Wolontariusze pomagają również dzieciom w odrabianiu lekcji i organizują różne wydarzenia. Za swoje zaangażowanie i docenianie sami zostali docenieni – AmRest został laureatem w konkursie „Wrocławskie Oblicza Wolontariatu”, a nasi wolontariusze otrzymali tytuł „Wrocławskiej Wolontaryjnej Grupy Roku”. Staramy się również docenić naszych partnerów biznesowych czy dostawców. Jubileusz 25-lecia to dla nas szczególna okazja, aby im podziękować – nasz pierwszy Raport Społecznej Odpowiedzialności to jeden z wyrazów naszej wdzięczności i docenienia naszej współpracy. Doceniamy również naszych kandydatów, dbając o transparentną komunikację i przyjazną atmosferę w procesie rekrutacji. Aby docenić tych pracowników, którzy mieli wpływ na nasz sukces, a już z nami nie pracują, uruchomiliśmy Program ALUMNI.

Docenianie naprawdę działa

Jak pokazują tegoroczne wyniki „Indeksu Doceniania”, większość z nas chce być docenianym w pracy – aż 98 proc. respondentów wskazało, że to dla nich ważne i chcieliby otrzymywać częściej informację zwrotną. Badanie pokazało jednak, że w tej chwili brakuje jeszcze systemowych rozwiązań w organizacjach i promowania kultury doceniania. A tymczasem poczucie docenienia przekłada się na zaangażowanie pracowników – im częściej pracownik jest chwalony, tym ma więcej energii, jest szczęśliwszy, ma większą satysfakcję z wykonywanych działań i jest bardziej skłonny polecać swojego pracodawcę. Zatem docenianie ma moc!

Więcej informacji:
www.indeksdoceniania.pl

MATERIAŁ WE WSPÓŁPRACY Z AMREST



NAJLEPSZY PRACODAWCA 2019

Polscy pracodawcy mają sporo
do nadrobienia w kwestii
szkoleń swojej załogi.

ZAAANGAŻOWANIE KLUCZEM DO SUKCESU

Zaangażowanie pracowników jest kluczem do osiągnięcia sukcesu biznesowego organizacji. Pracodawcy powinni przykładać więc szczególną wagę do tworzenia zmotywowanych zespołów, w których pracują zadowoleni z wykonywanych zadań ludzie.



Monika Hryniszyn

dyrektor personalna i członek zarządu, Randstad Polska

Z badań Randstad wynika, że spełnienie zawodowe jest istotne dla niemal 9 na 10 respondentów, tymczasem zaledwie co drugi ankietowany odczuwa je w obecnym miejscu zatrudnienia. Co zatem zrobić, żeby spełnić oczekiwania zatrudnionych? Na jakie aspekty zwrócić uwagę?

Czynniki pozapłacowe coraz ważniejsze przy podejmowaniu decyzji zawodowych

Niski poziom bezrobocia i mnogość ofert pracy sprawiają, że pracownicy w Polsce są na pozycji uprzywilejowanej. Dlatego osoby poszukujące zatrudnienia, przy podejmowaniu decyzji zawodowych, biorą pod uwagę coraz więcej czynników – również tych pozapłacowych. Z badania Monitor Rynku Pracy realizowanego przez Randstad wynika, że w III kw. 2019 r. chęć rozwoju zawodowego znów stała się kluczowym powodem zmiany pracy. Taką przyczynę podało w badaniu aż 53 proc. respondentów. Na drugie miejsce spadło wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy. Na kolejnych miejscach znajdują się korzystniejsza forma zatrudnienia oraz niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy. Na znaczeniu zyskała możliwość otrzymania lepszych benefitów w nowej firmie.

Benefity – sprawdzony sposób nagradzania pracowników

Jakie konkretne działania można podjąć, by pracownicy poczuli się w pracy spełnieni zawodowo? Istotnym kryterium jest oczywiście zapewnienie atrakcyjnych warunków zatrudnienia. Ten czynnik obejmuje nie tylko sam poziom wynagrodzenia, ale także cały system, wliczając w to premie, narzędzia motywacyjne i benefity. Nasz coraz szybszy styl życia wpływa na kształt systemów motywacyjnych proponowanych przez pracodawców. Niektórzy wręcz prześcigają się w pomysłach, jak dogodzić swoim pracownikom. Badania pokazują jednak, że zatrudnieni najbardziej doceniają te klasyczne formy nagród. Najbardziej atrakcyjne pozostają więc te związane ze wsparciem finansowym – tzw. trzynastki czy dopłaty do wczasów. Relatywnie duża grupa pracowników docenia też możliwość korzystania z kasy za-

pomogowo-pożyczkowej oraz otrzymywanie paczek dla rodzin z okazji świąt. Spośród oferowanych benefitów, zatrudnieni najczęściej chcą też korzystać z grupowych ubezpieczeń na życie, prywatnej opieki medycznej, służbowego sprzętu i karty sportowej. Warto zwrócić uwagę, że oferta benefitów i świadczeń pozapłacowych jest doraźna – odpowiada na bieżące potrzeby pracowników. Biorąc pod uwagę przebieg całego okresu zatrudnienia i szanse na utrzymanie się na rynku pracy, ważniejsze jest inwestowanie w rozwój kompetencji osób, które zatrudniamy.

Chęć rozwoju zawodowego jest priorytetem polskich pracowników

Polscy pracownicy są świadomi, że dotychczasowe umiejętności mogą się im nie przydać w świecie cyfrowych technologii i miejscu pracy pełnym nowoczesnych rozwiązań informatycznych. Twierdzi tak 58 proc. uczestników badania Randstad z 2018 r. Dlatego coraz bardziej istotny staje się rozwój nowoczesnych kompetencji i większość Polaków odczuwa wręcz presję, aby za technolo-

giami nadążać. Jak się okazuje, Polacy są w czołówce narodów, które uważają, że aby nie wypaść z rynku pracy i mieć szansę na zatrudnienie aż do emerytury, trzeba podnosić kompetencje. Zwłaszcza te kluczowe w cyfrowym świecie. Zdaniem 79 proc. Polaków to pracodawcy powinni zorganizować szkolenia, które uczyć pracowników umiejętności poruszania się w cyfrowym środowisku pracy. Tymczasem tylko 45 proc. ankietowanych deklaruje, że ich szefowie organizują takie kursy, np. w zakresie sztucznej inteligencji czy machine learningu. Widać więc, że polscy pracodawcy mają sporo do nadrobienia w kwestii szkoleń swojej załogi. Entuzjastyczne podejście Polaków do nowoczesnych technologii już od dawna dostrzegamy w wielu aspektach naszej codzienności. Przejawy cyfryzacji w handlu kojarzą nam się z komfortem, a elektroniczna bankowość – z oszczędnością czasu i możliwością załatwienia formalności jednym kliknięciem. Trudno więc dziwić się, że chcemy uczyć się korzystania z procesów automatyzacji, tak aby ułatwiały nam również wykonywaną przez nas pracę.

Lepiej wykwalifikowana kadra leży w interesie pracodawcy

Dla pracodawców szybkie zmiany technologiczne oznaczają przede wszystkim większe zapotrzebowanie na pracowników o szerszych kwalifikacjach. Dlatego wsparcie rozwoju zawodowego Polaków leży także w interesie pracodawców. Rozwijanie faktycznego potencjału zatrudnionych staje się kluczem do wspierania zawodowego spełnienia, które wpływa bezpośrednio na budowanie lojalności, efektywność pracy i zaangażowanie oraz motywowanie siebie lub współpracowników.

Inwestycja w rozwój – połączyć sprawdzone z pozytywnym

Rozwój zawodowy i osobisty jest obecnie najważniejszy dla pracowników. Dobrze wykwalifikowana kadra to dla pracodawców szereg mierzalnych korzyści. Warto zastanowić się nad zaproponowaniem swoim podwładnym systemu motywacyjnego, który uwzględniłby ich faktyczne potrzeby samorealizacji. Sposobem może być połączenie systemu benefitów z ofertą szkoleń pozwalających doskonalić swoje umiejętności i podnosić kwalifikacje. Coraz więcej firm proponuje swoim pracownikom różnego rodzaju szkolenia czy kursy językowe. Takie działania to z jednej strony sposób na docenienie i zmotywowanie swojej kadry, z drugiej zaś zachęcenie do stałego poszerzania wiedzy. Korporacje mogą zorganizować takie szkolenia i warsztaty w swoich siedzibach. Kurs, który odbywa się w miejscu pracy, to duże ułatwienie dla pracowników, którzy nie muszą poświęcać czasu na dojazdy. Dla mniejszych przedsiębiorców, którzy nie mogą sobie pozwolić na wewnętrzne, cykliczne szkolenia, dobrym rozwiązaniem może być dopłata do wybranych przez pracowników zajęć dodatkowych.



W trosce o satysfakcję pracownika



Katarzyna Turska

dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Sodexo Benefits and Rewards Services Polska

Kluczową wartością każdej spółki są pracownicy, stąd coraz więcej firm, budując siłę marki, koncentruje się na employee experience. Ostatnie tygodnie roku to doskonały czas, by wzmocnić pozytywne doświadczenia, tworzone przez wiele miesięcy.

Choć w firmach spotykają się przedstawiciele wielu pokoleń, mający odmienne doświadczenia związane z pracą, można wyróżnić potrzeby łączące różne osobowości. Z raportu Antal i Sodexo „Cztery osobowości – jeden rynek pracy” wynika, że 97 proc. pracowników oczekuje swobodnej i bezpośredniej atmosfery.

Skutecznie

Zwolennikami elastycznego czasu pracy jest 81 proc., a możliwo-

ści pracy zdalnej 76 proc. A to z kolei stanowi podpowiedź dla przełożonych, jak jeszcze w tym roku wzmocnić dobre odczucia dotyczące firmy – warto nie tylko koncentrować się na realizacji celów, ale też zadbać o pozytywne skojarzenia pracowników z firmą. Jedną ze sprawdzonych metod jest włączenie zespołu w przygotowanie strategii i planu działań na kolejny rok. Dane pokazują, że to skuteczny spo-

sób, bo 92 proc. pracowników chce mieć wpływ na działania HR. Dzięki temu programy motywacyjne czy rozwojowe będą trafiać w ich realne potrzeby. To też dobra okazja, aby bezpośrednio docenić pracowników za ich zaangażowanie. Podejmując decyzję o formie docenienia pracowników warto poznać badania „Szef pomaga Mikołajowi”. Wynika z nich, że aż 90 proc. pracowników w prezencie od firmy chciałoby otrzymać kartę podarunkową.

Lepsze wyjście

Dlaczego karta Sodexo jest upominkiem lepszym niż go-tówka czy przelew? To bardziej

elegancka forma przekazania pieniędzy niż wręczenie ich do ręki. W porównaniu do bez-osobowego przelewu niesie ładunek pozytywnych emocji. I co najważniejsze, obdarowany może sfinansować nią to, czego realnie potrzebuje. Co ważne w okresie wzmożonych wydatków, z kartą otrzymuje dostęp do świątecznych promocji przygotowanych specjalnie na tę okazję przez partnerów Sodexo. Tym samym, oprócz środków zgromadzonych na karcie, zyskuje dodatkowe oszczędności, co wpływa korzystnie na jego satysfakcję i pozytywne doświadczenia związane z pracodawcą.