



Top Employers

Niezależny dodatek tematyczny
dystrybuowany z Dziennikiem Gazetą Prawną

Polska 2024



Top Employers, czyli najlepsi pracodawcy w nowym świecie

Świat VUCA został zastąpiony przez świat BANI, który jest kruchy i trudny do przewidzenia. Potrzebujemy nowych ram, na których będziemy opierać swoje działania.

Rok 2023 upłynął pod znakiem wielu zmian. Aktualna sytuacja wynika z niedawnej pandemii, konfliktów zbrojnych, inflacji, a na rynku pracy wymiany pokoleniowej, digitalizacji, zmian w prawie pracy.

Z roku na rok rośnie też rola i odpowiedzialność liderów działów HR. Wyzwania związane z pracą zdalną, reskilling i upskilling, D&I, a teraz już DEI (diversity, equity, inclusion – różnorodność, równość i włączanie), well-being, a szczególnie dbałość o zdrowie psychiczne pra-

cowników, wielka rezygnacja przechodząca w Quiet Quitting, sztuczna inteligencja – to tylko część wyzwań, z jakimi mierzą się pracodawcy.

„For a better world of work” (Dla lepszego świata pracy) to dewiza, którą od lat kieruje się Top Employers Institute. Certyfikat Top Employers jest gwarantem rzetelnie prowadzonej polityki personalnej. Tym samym organizacje, które go otrzymują, przyczyniają się do rozwoju lepszego świata pracy.

Cieszymy się, że z roku na rok rośnie liczba certyfikowa-

nych organizacji. Jak wynika z naszej ostatniej edycji programu, Top Employers wpływa na życie ponad 12 mln pracowników w 121 krajach na świecie.

TE2024 w liczbach

Kolejną edycję programu Top Employers Polska podsumujemy, przedstawiając konkretne liczby:

- 15. edycja programu w Polsce
- certyfikat Top Employer Polska 2024 zdobyło 80 organizacji (na świecie 2303 organizacje)
- 11 nowych organizacji
- 40 firm uczestniczy w badaniu Top Employers od minimum pięciu lat,
- 2 organizacje biorą udział w badaniu od początku jego istnienia w Polsce: JTI

Poland oraz ING Bank Śląski S.A.

- 47 organizacji spośród certyfikowanych 80 uzyskało prawo do posługiwania się również znakiem Top Employer Europe, co oznacza, że zostały certyfikowane w co najmniej pięciu krajach europejskich w tym samym okresie badawczym
- 12 organizacji zdobyło Globalny Znak Certyfikacji
- średni wynik uzyskany w badaniu TE24 Polska to 86,6 proc.

Priorytety HR

Co jest i będzie ważne dla działów HR w 2024 r.? Kluczowe priorytety to: rozwój umiejętności przywódczych, doświadczenie pracowników (Employee Experience) oraz różnorodność, równość

i inkluzywność. Co ciekawe, rozwój przywództwa jest na tej liście numerem jeden od wielu lat, i to nie tylko w Polsce. Rolą lidera jest dziś mądre poprowadzenie pracownika, a może raczej wskazanie odpowiedniej dla niego drogi, tak by czuł się komfortowo, by czuł, że się liczy dla organizacji.

Z ciekawością będziemy śledzić rozwój certyfikowanych organizacji w 2024 r., wymienianych się doświadczeniami podczas webinarów, konferencji. Zobaczymy, jak zdefiniowane przez nas trendy wpłyną na pracowników i pracodawców. Niewątpliwie przed nami wiele wyzwań i niewiadomych. Ale już dziś z pełną świadomością mogą powiedzieć, że wygrają te organizacje, które będą potrafiły połączyć cele



Adrian Seligman,
Chief Commercial Officer,
Top Employers Institute

biznesowe z poszukiwaniem spójności, poczucia sensu i wyższego celu, jak również te, dla których pracownik stanie się partnerem biznesowym.

Lista firm nagrodzonych
certyfikatem
Top Employer 2024

Accenture
Adient Poland
Alcon Polska
Alior Bank S.A.
Alstom Polska
Amadeus Polska Sp. z o.o.
Amazon Fulfillment Poland Sp. z o.o.
Angelini Pharma Polska Sp. z o.o.
ANWIL S.A.
AstraZeneca Pharma Poland Sp. z o.o.
Bank Gospodarstwa Krajowego
Bank Millennium
Bank Ochrony Środowiska S.A.
Bank Pekao S.A.
Baxter Polska Sp. z o. o.
BNP Paribas Bank Polska S.A.
Boehringer Ingelheim Sp. z o.o.
C.H. Robinson Polska S.A.
Capgemini Polska Sp. z o.o.
CHEP Polska
Chiesi Poland
Clariant
Cognizant Poland
De Heus Sp. z o.o.
DHL eCommerce Poland
DHL Express (Poland) Sp. z o.o.
DHL Global Forwarding Sp. z o.o.
DHL Supply Chain
EDP Renewables Polska
Electrolux Poland Sp. z o.o.
Emitel S.A.
EnerSys
Fresenius Kabi Polska
GEA
GroupM Poland
Grupa Eurocash
HCL Poland sp. z o.o.
HSBC Continental Europe (Spółka Akcyjna)
Oddział w Polsce
Huawei Polska Sp. z o.o.
Inetum Polska
ING Bank Śląski S.A.
ING Hubs Poland
JTI Poland
Kaufland Polska Markety Sp. z o.o. Sp. j.
Lafarge Polska
Lidl Polska
LOTTE Wedel
Makro Polska
MAN Trucks Sp. z o.o.
Medtronic Poland Sp. z o.o.
Mleczarnia Turek
Mondelez Polska Sp. z o.o.
Mondi Świecie S.A.
NatWest Polska
Nemak
Nationale-Nederlanden
NTT DATA Business Solutions Poland
ORLEN S.A.
PepsiCo Consulting Polska Sp. z o.o.
Perfetti Van Melle Polska Sp. z o.o.
Pfizer Polska
PGE Energetyka Kolejowa
PKO Bank Polski
Provident Polska S.A.
PUMA Polska Sp. z o.o.
QIAGEN Wrocław Sp. z o.o.
Saint-Gobain in Poland
Santander Bank Polska S.A.
Santander Consumer Bank S.A.
Schindler Group
STU ERGO Hestia S.A.
Takeda Pharma; Takeda SCE
Toyota Financial Services
Unibail-Rodamco-Westfield
UniCredit Poland
Grupa VELUX w Polsce
Whirlpool Poland
Wipro Poland
Worldline Poland
Zoetis Polska Sp. z o.o.

Pracownik w centrum uwagi

Kolejny rok upłynął pod znakiem tzw. nowej normalności, czyli ciągłej niepewności gospodarczej, niepokojów społecznych, silnej konkurencji i częstych kryzysów. Organizacje stale uczą się funkcjonować w tej rzeczywistości i coraz częściej zdają sobie sprawę, że nie odniosą sukcesu bez dobrze zarządzanych, samodzielnych i zaangażowanych pracowników.

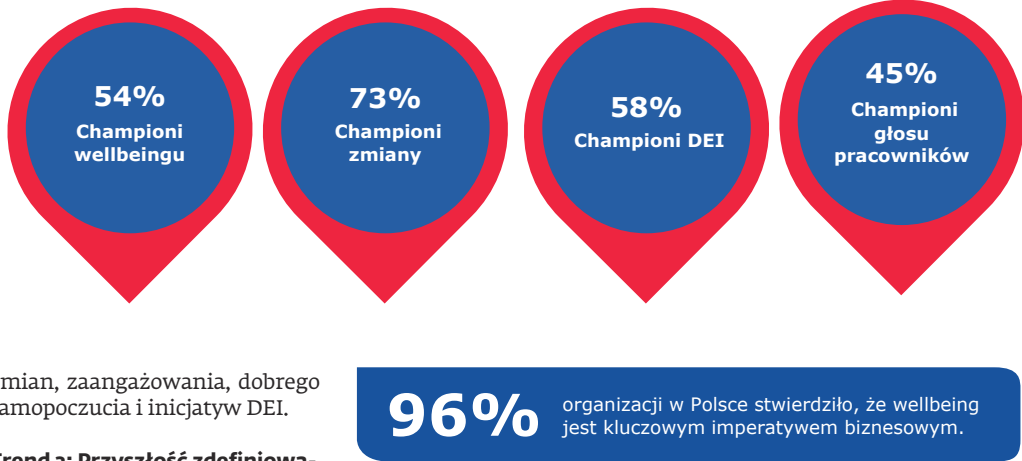
W czasie globalnych zmian finansowych, technologicznych i politycznych centralną rolę odgrywa człowiek – ze swoją złożonością i unikalną wartością. I tak można byłoby jednym zdaniem podsumować wnioski płynące z kolejnej edycji badania Top Employers Institute przeprowadzonego w ponad 2,3 tys. organizacji na całym świecie. Pracodawcy rozumieją, że mimo wsparcia sztucznej inteligencji w pracy rzeczywistą przewagę konkurencyjną będzie można osiągnąć dzięki kreatywności, pasji i partnerstwu z pracownikami. Jakie wnioski płyną z badania Top Employers 2024? Zdefiniowaliśmy pięć kluczowych trendów, które odzwierciedlają rosnącą świadomość pracodawców, że pracownik to przede wszystkim człowiek – ze wszystkimi swoimi oczekiwaniami, obawami i potrzebami.

Trend 1: Wzmocnienie dzięki AI
Uruchomienie ChatGPT w listopadzie 2022 r. wywołało z jednej strony falę ekscytacji nieograniczonymi możliwościami generatywnej sztucznej inteligencji, a z drugiej – poważne obawy, jak wpłynie ona na rynek pracy. Etyczne zarządzanie potencjałem AI rozpocznie się od sprecyzowania jasnej wizji synergii człowieka i sztucznej inteligencji. Rozważania będą dotyczyły trzech aspektów:

- odpowiedzialnego podejścia do sposobu wykorzystywania danych do monitorowania zachowań i nastrojów pracowników;
- określenia sposobów wykorzystania i wdrożenia technologii w kontekście doświadczeń pracowników;
- odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób AI może być większym wsparciem, a nie barierą czy przeszkodą dla interakcji między ludźmi.

Żle wdrożona sztuczna inteligencja może spowodować utratę poczucia sensu naszej pracy. Dodatkowo poczucie osamotnienia, którego doświadczamy, negatywnie wpływa na nasze zdrowie, a także na efektywność i poziom zaangażowania w pracy. Ludzie chcą pracować ze sobą, przynajmniej raz na jakiś czas. I choć sztuczna inteligencja oferuje działom HR nowe, innowacyjne sposoby monitorowania i personalizacji oferty, kontakt bezpośredni stanie się koniecznością. Warto więc czerpać z praktyk stosowanych przez Top Employers i powoływać w organizacjach pracowników, którzy wysuwają się na pierwszy plan jako kluczowy kanał komunikacji na temat

TE2024 - % globalnych pracodawców, u których działają championi



zmian, zaangażowania, dobrego samopoczucia i inicjatyw DEI.

Trend 2: Przyszłość zdefiniowana przez cel

Już w ubiegłym roku przewidzieliśmy rosnące znaczenie „żywego” – czyli takiego, który wypływa prosto z serc osób pracujących w firmie i pozostaje niezmiennym fundamentem ich codziennych decyzji – celu organizacji. Tegoroczna edycja badania potwierdziła również, że organizacje, które zapewniają pracownikom możliwość zastanowienia się nad poczuciem sensu i powiązania go ze wspólnym celem, cieszą się większym zaangażowaniem pracowników, wzrostem przychodów i rentownością. Nic więc dziwnego, że w 2023 r. odnotowano wzrost o 6 pkt. proc. r./r. stosowania tej praktyki wśród globalnych Top Employers, a w Polsce nawet o 7 pkt proc.

Wyniki naszego badania jednoznacznie pokazują, że wzrost zaangażowania i korzyści finansowych wynikających z posiadania silnego celu organizacyjnego jest możliwy tylko wtedy, gdy są odpowiedni liderzy, którzy będą wcielać go w życie. Kluczowe znaczenie dla osiągnięcia sukcesu ma więc przywództwo zorientowane na cel. Jego podstawą jest m.in. empatia. Kiedy zapytano pracowników o kryteria, którymi kierują się przy podejmowaniu decyzji, komu można zaufać, prawie czterech na pięciu (79 proc.) wskazało na empatię (patrz: Mansour Javidan, “A new leadership challenge: Navigating political polarization in organizational teams”, Business Horizons, listopad-grudzień 2023). Pokolenie Z uważa empatię za drugą najważniejszą cechę przywódczą (patrz: Amelia Dunlop i Michael Pankowski, „Hey bosses: Here’s what Gen Z actually wants at work”, praca opublikowana na stronie deloittdigital.com/us).

W nadchodzącym roku liderzy będą potrzebować tej cechy tak samo często jak zmysłu biznesowego. Z naszego badania

wynika, że 77 proc. certyfikowanych globalnie – a w Polsce aż 95 proc. – organizacji aktywnie zachęca liderów do autorefleksji i uwrażliwia ich na potrzeby pracowników, stwarzając w ten sposób odpowiednie warunki do otwartej i szczerzej komunikacji. Zauważamy też, że programy przywództwa stały się bardziej spersonalizowane i dostosowane do potrzeb, zaś liderzy są szkoleni i zachęcani do większej wrażliwości i otwartości na problemy i opinie pracowników.

Trend 3: Dialog na rzecz transformacji

Jak wynika z naszego badania, w ostatnich latach wiele organizacji wdrożyło praktyki w zakresie słuchania pracowników.

W nadchodzącym roku firmy będą pracować nad ich pogłębieniem i doskonaleniem w kierunku partnerskich rozmów dwustronnych. Pracownicy, którzy czują się naprawdę słuchani przez organizację, są bardziej skłonni do zaangażowania. Jednak nie wystarczy słuchać. Pracownicy muszą widzieć, że ich opinie są brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji biznesowych. Aktywne zaangażowanie pracowników w podejmowanie strategicznych decyzji

staje się coraz bardziej powszechne wśród naszych Top Employers. Odbycha się to na kilka sposobów, m.in. przez umożliwienie im przekazywania informacji zwrotnych (ankiety, rozmowy bieżące, grupy fokusowe, a także stałe, trwające cały rok inicjatywy dotyczące zbierania opinii i rozmów z pracownikami). Ci, którzy przewidzieli i wdrożyli wcześniej dialog na rzecz transformacji, już na tym korzystają. Nasze najnowsze dane pokazują, że prawie każda praktyka HR zachęcająca pracowników do zaangażowania w decyzje strategiczne pomaga zwiększyć wskaźniki sukcesu biznesowego.

Trend 4: Ewolucja efektywności wellbeingu

Z roku na rok rośnie znaczenie dobrego samopoczucia pracowników.

Właściwe zarządzanie dobrotą pracowników w 2024 r. będzie polegało na dostosowaniu oferty do potrzeb pracowników pod względem jakości, a nie ilości. Dane Deloitte Global Human Capital ujawniły przepaść między potrzebami pracowników a gotowością organizacji do ich spełnienia. Okazało się, że choć w zeszłym roku stan zdrowia pracowników ogólnie się pogorszył,

Strategia słuchania głosu pracowników



to aż trzech na czterech dyrektorów uważa, że się poprawił. Wyniki naszego badania też wykazały, że wprowadzanie kolejnych nowych programów wellbeingowych nie przynosi pracownikom żadnych dodatkowych korzyści.

Zatem wyzwaniem dla pracodawców w 2024 r. będzie udowodnienie, że inicjatywy na rzecz wellbeingu to dobrze wydane pieniądze. Dlatego organizacje dokonają rewizji swoich strategii dotyczących wellbeingu, tak aby obejmowała ona wszystkie wymiary dobrostanu. Obecnie robi to prawie cztery na pięć organizacji (79 proc.) globalnie i 81 proc. w Polsce. 72 proc. organizacji na świecie regularnie przeprowadza ocenę potrzeb w zakresie dobrostanu pracowników (w Polsce 77 proc.). Podobna liczba pracodawców ocenia stopień wykorzystania swoich działań wellbeingowych. I wreszcie zaobserwowaliśmy znaczny wzrost wykorzystania wskaźników – ponad dwie trzecie naszych globalnych Top Employers konsekwentnie ich używa (w Polsce 70 proc.).

Trend 5: Szersze horyzonty DEI

W 2023 r. różnorodność, równość i włączenie (DEI) znalazły się pod dużą presją. Ograniczenia finansowe w organizacjach w połączeniu ze zmianami w ustawodawstwie spowodowały zakwestionowanie roli i działań DEI. Dział HR uczy się coraz bardziej ścisłego integrowania DEI ze swoimi codziennymi praktykami. Najbardziej znaczące postępy w praktykach związanych z DEI są widoczne w budowaniu marki pracodawcy, wellbeingu i zobowiązaniach z zakresu ESG.

W 2024 r. silny rynek talentów będzie się rozwijał jako ważny czynnik napędowy dla DEI. Jak twierdzą autorzy raportu „Employers globally continue to anticipate measured hiring” ManpowerGroup, w wojnie o talenty pracodawcy stają się coraz bardziej otwarci na „nietradycyjnych” kandydatów, w tym osoby ze starszych pokoleń (34 proc.) powracające po długotrwałych obowiązkach opiekuńczych (27 proc.), po nieliniarnej karierze zawodowej (27 proc.), po długotrwałym bezrobociu (26 proc.) lub osoby z przeszłością kryminalną (11 proc.).

W 2023 r. część Top Employers rozbudowała swoją ofertę i polityki mające na celu lepsze wspieranie potrzeb pracowników związanych z niepełnosprawnością, rodzicielstwem i opieką, klasą społeczną, wykształceniem, byciem w grupie LGBTQ+ i starze niem się. Po raz pierwszy został zmierzony aspekt neuro różnorodności: za ledwie 22 proc. ma obecnie określone praktyki lub zasady dotyczące neuro różnorodności, 72 proc. spodziewa się, że znaczenie neuro różnorodności w praktykach ludzi wzrośnie do 2026 r.

Niewątpliwie sukces w nowym świecie pracy będzie należał do organizacji, które świadomie i przede wszystkim etycznie wykorzystują pojawiające się możliwości. W roku 2024 człowiek ponownie stanie się centralnym punktem świata pracy, a kluczowe będą wartości, takie jak kreatywność i współpraca z ludźmi.

Certyfikat, który cenią firmy

Certyfikacje i poświadczenia umiejętności to integralna część rynku pracy. I to zarówno jeśli chodzi o pracowników, jak i – coraz częściej – pracodawców.

Certyfikat Top Employer gwarantuje, że organizacja dba o rozwój i dobrostan swoich pracowników, uczciwie wynagradza, bo doskonale wie, że – jak powiedział amerykański pisarz i mówca motywacyjny Simon Sinek – pracownicy to najważniejsi inwestorzy, jeśli się o nich zadba, oni zadbają o resztę.

A dbanie o pracowników w dzisiejszym, pełnym zmian świecie nie jest proste. Jednak nie można zapomnieć, że szczęśliwy i zadowolony pracownik, mający energię, zaangażowany, jest bardziej efektywny i kreatywny. Na owo zadowolenie składają się pozytywne doświadczenia pracownika (Employee Experience). A te są budowane od pierwszego kontaktu kandydata z organizacją. Później są weryfikowane podczas onboardingu przez to, w jaki sposób firma dba o rozwój pracownika, jego karierę, dobre samopoczucie, jak podchodzi do procesu zarządzania wynikami. Na ile wspiera pracę rozwiązaniami technologicznymi, dba o rozwój przywództwa czy wreszcie na ile rzeczywiście wsłuchuje się w głos pracownika i zbiera od niego pomysły, informacje zwrotne, opinie.

Jeśli organizacja chce pozyskać wiedzę o stopniu zaawansowania własnych strategii i praktyk HR, poznać najnowsze trendy, a wreszcie jest gotowa poddać swoje praktyki porównaniu z innymi firmami, to certyfikat Top Employer jest właśnie dla niej.

Metodologia Top Employers

Top Employers Institute od ponad 30 lat ma na celu wzbogacanie świata pracy zgodnie ze swoją przewod-

nią ideą „For a better world of work”. Instytut został założony jako wspólna inicjatywa środowiska naukowego, dziennikarzy biznesowych, stowarzyszeń handlowych, badaczy oraz międzynarodowych wydawców w celu promowania najlepszych praktyk z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi. W 2005 r. Instytut wprowadził rozpoznawalny na całym świecie znak certyfikacji oraz roczny cykl badania według własnej metodologii badawczej. Co roku zespół badawczy TEI wraz ze światowej klasy ekspertami HR dokonuje przeglądu metodologii i dostosowuje ją do zmieniających się warunków i trendów HR. Certyfikat Top Employer potwierdza wysokie zaangażowanie organizacji w zakresie wdrażania nowoczesnych praktyk HR i kreowanie kultury organizacyjnej pracodawcy z wyboru.

Jak zdobyć tytuł Top Employer?

Z roku na rok liczba organizacji, dla których rozwój pracowników i ciągłe doskonalenie warunków pracy są czołowymi priorytetami, rośnie. W pierwszej edycji programu w Polsce, 15 lat temu, 14 firm uzyskało certyfikat, w ubiegłym roku 76, zaś w tym roku 80 firm.

Organizacje, które decydują się przystąpić do programu, przechodzą przez cztery etapy, zarządzane według ściśle znormalizowanego procesu.

KWESTIONARIUSZ NAJLEPSZYCH PRAKTYK HR. Pierwszym etapem programu Top Employers jest badanie najlepszych praktyk HR funkcjonujących w organizacji. Kwestionariusz Najlepszych Praktyk HR oparty

Etapy programu Top Employers



jest na międzynarodowym standardzie, dlatego wszyscy uczestnicy na całym świecie odpowiadają na te same pytania. Kwestionariusz składa się z 6 domen, 20 tematów i 255 pytań.

WALIDACJA – Wszystkie odpowiedzi i dokumenty podlegają ocenie dokonywanej przez audytora HR, a następnie są weryfikowane podczas kilkugodzinnej sesji walidacyjnej.

CERTYFIKACJA – Zespół międzynarodowych audytorów dokonuje ostatecznego przeglądu i sprawdza, czy organizacja osiągnęła wymagany próg 60 proc. wszystkich możliwych do uzyskania punktów. Następnie Top Employers Institute przechodzi szczegółowy audyt wewnętrznych procesów, procedur, systemów i danych wykonywany przez niezależną zewnętrzną firmę konsultingową.

FEEDBACK – Po uzyskaniu informacji o statusie certyfikacji organizacja otrzymuje dostęp do zaawansowanego dashboardu z wynikami, w którym może również generować raporty benchmarkingowe.

A jednak warto!

Badania wykazały, że zdobycie certyfikatu Top Employer po prostu się opłaca. Cztery główne filary wartości certyfikatu to: Brand, Benchmark, Align, Connect.

Brand – Filar **Brand** umożliwia organizacjom wzmocnienie marki pracodawcy dzięki niezależnemu, szanowanemu i zaufanemu międzynarodowemu certyfikatowi Top Employer.

Benchmark – Nasi klienci mogą doskonalić swoje strategie i praktyki HR, porównując się (**Benchmark**) z globalnym standardem najlepszych praktyk HR i innymi certyfikowanymi Top Employers.

Align – Dzięki filarowi wyrównywania (**Align**) umożliwiamy naszym międzynarodowym klientom, którzy uczestniczą w certyfikacji w wielu krajach i regionach, przeprowadzanie wewnętrznych testów porównawczych, zapewniając, że ich

strategie i praktyki HR są zoptymalizowane dla wszystkich pracowników niezależnie od ich lokalizacji na świecie.

Connect – I wreszcie łączymy (**Connect**) najlepszych pracodawców z całego świata, aby mogli się dzielić wiedzą i uczestniczyć w naszych wydarzeniach online i offline.

Organizacje, które biorą udział w programie certyfikacji Top Employers, uważają, że wiedza zdobyta podczas całego procesu, możliwość benchmarku staną się częścią międzynarodowej społeczności Top Employers, wspierają markę pracodawcy z wyboru. Od lat eksperci HR mówią, że posiadanie certyfikatu pomaga zwiększyć zaangażowanie pracowników, co znajduje odzwierciedlenie w badaniach prowadzonych w firmach. Ponadto łatwiej jest im rekrutować kandydatów o wysokich kwalifikacjach, którzy odwołują się do certyfikacji w rozmowach rekrutacyjnych. Certyfikacja Top Employers jest rozpoznawana i uznawana wśród partnerów rekrutacyjnych m.in. biur karier czy agencji zatrudnienia, a oferty pracy obrandowane znakiem certyfikacji są lepiej widoczne na rynku.

Drugi aspekt to możliwość porównania stopnia rozwoju swoich praktyk HR z wynikami krajowymi, kontynentalnymi, czy globalnymi i możliwość ich rozwoju zgodnie ze światowymi trendami. Certyfikowane organizacje obserwują zmniejszoną rotację, wzrost retencji czy spadek wskaźnika absencji.

Patrik Rendel,
Regional Manager DACH & CEE,
Top Employers Institute



#AliorToMy

Alior Bank znalazł się w gronie najlepszych polskich pracodawców wyróżnionych certyfikatem Top Employer. Tym samym doceniono konsekwentną politykę Alior Banku w obszarze personalnym. Miniony rok upłynął bowiem w firmie pod znakiem wielu zmian, które spotkały się z pozytywnym odbiorem.

Od 15 lat Alior Bank dostarcza swoim klientom produkty i usługi najwyższej jakości. Od samego początku firma była nastawiona na budowanie instytucji finansowej, która stawia nie tylko na nowoczesne technologie, ale również na ludzi. Kolejny już raz znalazło to także potwierdzenie. Bank otrzymał certyfikat Top Employer, który przyznawany jest firmom zaangażowanym w tworzenie lepszego środowiska pracy poprzez wdrażanie wysokich standardów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i praktyk HR.

„Wszystkie HR-owe działania skierowane do pracowników realizujemy zgodnie z naszą strategią i hasłami #JesteśWażny oraz #JesteśWażna. W 2023 r. przeprowadziliśmy wśród pracowników badanie Organizational Health Index. Na bazie zebranych informacji oraz w oparciu o kierunek rozwoju, powstały nasze wartości: Innowacyjność, Zorientowanie na klienta, Otwartość i Odpowiedzialność. Te wartości mają odzwierciedlenie w działaniach i inicjatywach Pionu HR, które wspólnie tworzymy dla naszych pracowników i kandydatów. #AliorToMy to nie chwytliwy slogan, ale rzeczywistość. Wspólnie dbamy o DNA firmy i wyjątkową atmosferę” – podkreśla Marek Bednarczyk, Dyrektor Zarządzający Pionem HR.

Najważniejszy jest człowiek

„Dzisiejsza oferta pracodawców powinna być dostosowana do potrzeb pracowników, dlatego w Alior Banku tworzymy strategię prozdrowotną w oparciu o działania, których celem jest troska o dobrostan pracownika i to nie tylko w środowisku pracy, ale i poza nim” – wyjaśnia Marek Bednarczyk.

Alior Bank opiera swoją strategię prozdrowotną o trzy filary: zdrowie pracowników i ich rodzin, bezpieczeństwo i wellbeing. Za działania w tym zakresie w ubiegłym roku otrzymał tytuł Wizjonera Zdrowia 2023.

W ramach strategii prozdrowotnej kilka razy w roku, w centralach Alior Banku organizowane są „Strefy zdrowia”, w których można wykonać badania profilaktyczne (np. badania radiologiczne USC, EKG, badanie znamion, poziom glukozy i cholesterolu) oraz porozmawiać z ekspertami.

W ubiegłym roku w „Strefach zdrowia” przebadano się około tysiąc pracowników. W Banku organizowane są także warsztaty i webinary (offline i online) dot. zdrowia i samopoczucia. Webinary są zawsze nagrywane, aby każdy pracownik mógł odsłuchać je w odpowiedniej dla siebie porze. Intensywnie promuje się również profilaktykę prozdrowotną: raz w roku każdy pracownik może skorzystać z tzw. „Dnia na U”, czyli odpłatnego dnia wolnego na badania medyczne w wybranym przez siebie zakresie. Ponadto, każdy pracownik ma dostęp do wysokiej klasy pakietu opieki medycznej, która obejmuje m.in. bezpłatny i nielimitowany dostęp do wielu specjalistów, w tym: stomatologa, lekarza rehabilitacji, a także może skorzystać z szerokiego zakresu badań laboratoryjnych, radiologicznych, ultrasonograficznych i diagnostycznych.

Alior Uniwersytet i kompetencje przyszłości

Jednym z istotnych punktów dla Alior Banku jest promocja działań podnoszących poziom wiedzy i kompetencji pracowników. W tym celu w Banku powołano inicjatywę rozwojową pod nazwą Alior Uniwersytet (AU), która powstała przede wszystkim z oczekiwaniami i chęcią doskonalenia się pracowników. To miejsce, w którym każdy pracownik może wybrać coś dla siebie z bogatej oferty szkoleń. Ponadto, w ramach AU pracownicy mają dostęp do platform wzmacniających ich dobrostan osobisty. Alior Uniwersytet to również Alior Talks, czyli seria inspirowanych wystąpień ekspertów ze świata biznesu, sportu i innych obszarów, które pomagają w rozwoju niezbędnych kompetencji oraz w realizacji bieżących zadań i celów.

Wiadomo, że nic nie zastąpi kontaktu z drugim człowiekiem. W tym celu organizowane są Festiwale Rozwojowe Alior Uniwersytetu, które mają na celu promocję kultury rozwoju. Podczas wydarzenia pracownicy mogą dowiedzieć się, jak planować odpowiednią ścieżkę rozwojowo-szkoleniową. Uczestnicy biorą udział w prelekcjach i warsztatach m.in. z przełożenia zdobytej wiedzy na praktykę, kursu szybkiego czytania itd. „Staramy się pokazać, że Alior Bank jest atrakcyjnym miej-

scem pracy, ale jednocześnie źródłem praktycznej wiedzy” – mówi Katarzyna Reduta, Dyrektor Departamentu Rozwoju i Kultury Organizacyjnej.

Rozwój osobisty

W ramach działań rozwojowych Alior Bank wprowadził również program reskillingowy polegający na zmianie dotychczasowej ścieżki zawodowej. Finansowane są kursy mające na celu zdobycie przez pracowników nowych kompetencji i całkowitego przebranżowienia się oraz zmiany stanowiska wewnątrz organizacji np. na stanowisko z obszaru IT.

Jednocześnie firma dba o rozwój liderów – organizowane są liczne webinary i warsztaty z zakresu szeroko rozumianego zarządzania zespołem. Dla wszystkich liderów w Banku stworzono roczny program #PrzywództwoJutra, którego celem jest wzmocnienie kompetencji menedżerskich w zakresie odpowiedzialności za siebie, zespół i biznes. Z kolei dla najwyższej kadry zarządzającej uruchomione zostały studia MBA.

Alior Bank stawia na różnorodność

Alior Bank stara się również angażować w tematy ważne społecznie, przełamywać stereotypy oraz reagować na potrzeby zmieniającego się świata. W tym celu wprowadzono Politykę Praw Człowieka oraz Politykę Różnorodności, co było jedynie sformalizowaniem realizowanych od lat działań na

rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i dbania o dobrostan pracowników. Władze Banku wierzą, że wartości wynikające z różnic stanowią dodatkowy atut organizacji i wpływają na jej efektywność.

W relacjach ze wszystkimi pracownikami, Alior Bank kładzie nacisk na zapewnienie m.in. prawa do równego traktowania i niedyskryminowania ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, wyznanie, wygląd i inne aspekty (już od etapu rozpoczęcia procesu rekrutacji), prawa do godnego i równego wynagrodzenia za pracę, możliwości godzenia pracy z życiem prywatnym oraz wsparcia w zakresie ochrony zdrowia i osiągnięcia „dobrostanu” w środowisku pracy.

Jednym z działań na rzecz różnorodności jest inicjatywa „ONA”, która powstała, aby wesprzeć pracowników w rozwoju osobistym, w prowadzeniu zdrowego trybu życia. Jednym z pierwszych działań „ONA” była współpraca z Fundacją Różowa Skrzyneczka i zamieszczenie „różowych skrzyneczek” w 164 oddziałach i wszystkich centralach Banku. W ramach akcji prowadzona jest również zbiórka artykułów higienicznych, które następnie przekazywane są wybranym szkołom.

Odpowiedzialni społecznie

Pracownicy Alior Banku chętnie udzielają się charytatywnie a Bank im to umożliwia. Każdy z pracowników może skorzystać z 16 godzin na wolontariat do wykorzystania w ciągu roku, które nie wliczają się w wymiar urlopowy i są pełnopłatne. Bank proponuje również pracownikom inicjatywy charytatywne m.in.: przygotowanie podarunków dla podopiecznych domów opieki społecznej, prezentów świątecznych dla dzieci np. z domów dziecka czy pakowanie paczek żywnościowych i rozdawanie posiłków potrzebującym. Pod koniec

ubiegłego roku został uruchomiony konkurs grantowy „Bank dobroci”, w ramach którego pracownicy mogą zgłaszać organizacje potrzebujące również wsparcia finansowego. Bank regularnie organizuje także akcje krwiodawstwa w wygodnej formule - krwiobusy przyjeżdżają pod centralę Banku. Pracownicy biorą również udział w sportowych wyzwaniach charytatywnych „Chodźmy razem”, podczas których zbierają kilometry i kroki w specjalnej aplikacji. Zebrane kilometry Fundacja Alior Banku wymienia na zlotówki wparcia charytatywnego celu.

„Pomagać można na różne sposoby, dlatego w 2023 roku postawiliśmy również na szereg działań w obszarze pomocy charytatywnej, zwłaszcza, że kwestie społeczne mają ogromny wpływ na sposób, w jaki Bank jest postrzegany przez interesariuszy, ale także pracowników” – mówi Aleksandra Kozłowska, Menedżer Zespołu Wizerunku Pracodawcy i CSR.

Wyjątkowa atmosfera, bo #AliorToMy

W firmie działa hybrydowy model pracy, ale pomimo tego duża część pracowników przychodzi do biura, ponieważ cenią sobie oni atmosferę w pracy. Firma dba bowiem o sferę pracowniczą oraz bliskich pracowników. Oprócz benefitów dla rodziców, firma bierze udział w programie „Dwie godziny dla rodziny”, umożliwiającym wcześniejsze zakończenie pracy i spędzenia czasu ze swoimi bliskimi. Co rok, w największych miastach w Polsce organizowane są aliorowe pikniki dla pracowników i ich bliskich, na których czworonożni pupile są również mile widziani.

„W Alior Banku wychodząc naprzeciw aktualnym wyzwaniom tworzymy programy w oparciu o wellbeing pracowników zapewniające troskę o dobrostan psychofizyczny i intelektu-

alny naszych pracowników oraz zapewnienie możliwości rozwoju, pracy w przyjaznym środowisku oraz odpowiedni poziom świadczeń finansowych. Tworząc wielowymiarowe rozwiązania, zapewniamy pracownikom poczucie szeroko pojętego bezpieczeństwa” – wskazuje Marek Bednarczyk.

Opinie pracowników są dla Alior Banku niezwykle ważne. W tym celu, co roku przeprowadzane jest badanie zaangażowania, w którym pracownicy pytani są o to, jak oceniają pracę i atmosferę w Banku. Dzięki ich opiniom i sugestiom firma może wprowadzać odpowiednie zmiany i udogodnienia. W ten sposób powstała inicjatywa „Mamo, Tato, a gdzie Ty pracujesz?”. Na prośbę pracowników firma „otworzyła” biura w centralach dla dzieci pracowników. Wydarzenie daje możliwość pracownikom pokazania dzieciom, gdzie i jak pracują ich rodzice oraz na stałe wpisało się w eventowy kalendarz firmy.

Wyjątkową atmosferę wśród pracowników budują również imprezy integracyjne, a wśród nich największa: Olimpiada Alior Banku. Weekendowe wydarzenie, na które zjeżdżają się pracownicy z całej Polski cieszy się ogromną popularnością, a emocje sportowe utrzymują się jeszcze długo po wydarzeniu. To podczas Olimpiady pracownicy mogą poznać kolegów i koleżanki z drugiego końca kraju, a także sprawdzić swoje sportowe umiejętności, które na co dzień szlifują na sekcjach sportowych Alior Banku.

W dzisiejszym świecie pracodawcy mają niemal nieograniczone możliwości, by zadbać o dobrostan swoich pracowników. Alior Bank stara się nie tylko reagować na bieżące wyzwania, ale przede wszystkim patrzeć w przyszłość. Tak, by zmieniać otaczającą nas rzeczywistość, ale jednocześnie nie stracić z oczu tego, co najważniejsze – człowieka.



Spokojnie, to tylko zmiany

Poczucie stabilności, elastyczność rozwiązań i przywództwo oparte na zaufaniu pomagają w czasach zmian.

Za nami oraz przed nami kolejny rok pełen zmian, zmian politycznych, technologicznych, społecznych, klimatycznych i takich, których nie jesteśmy w stanie przewidzieć. Zmian, które w naturalny sposób budują poczucie niepewności, a ich konsekwencje mogą wpłynąć na nasze życie pozytywnie bądź negatywnie. Musimy przywyknąć do tego, że żyjemy w czasie zmian, na wielu ich płaszczyznach, taka jest nasza rzeczywistość i nie ma od niej odwrotu. Tak samo jak nie ma jednej recepty, jak sobie ze zmianami radzić, każda organizacja musi szukać swojej własnej drogi. W Emitel mamy kilka sprawdzonych pomysłów i chętnie się nimi podzielimy, może czytelnik znajdzie wśród nich inspirację dla siebie.

Stabilność w zmianie

Zmiany to nasza specjalność i mamy powód, by tak twierdzić. Emitel to najważniejszy operator naziemnej infrastruktury radiowo-telewizyjnej w Polsce. Projektujemy i instalujemy najnowocześniejsze systemy łączności bezprzewodowej i uczestniczymy w tworzeniu inteligentnych miast. Niezależnie od formy prawnej i struktury właścicielskiej stoją za nami dziesiątki lat doświadczenia. Pierwsze transmisje radiowe w Polsce miały miejsce w 1925 r., a transmisje telewizyjne – w 1937 r. Nie trzeba nikogo przekonywać, jak bardzo przez prawie 100 lat zmieniła się technologia, a patrząc szerzej, sposoby komunikowania się z otoczeniem.

Dlatego często podkreślamy, że doświadczenie to nasza baza, a innowacje to nasza pasja. To pewne uproszczenie, w rzeczywistości chodzi o doświadczony i kompetentny zespół ludzi, dzielący się wspólnymi wartościami i działający w poczuciu wspólnego celu. W niepewnych czasach to poczucie stabilności firmy jest bazą dla zespołu, na której możemy budować nowe rozwiązania. Potwierdzają to w pełni badania opinii pracowników, a szczególnie komentarze, które otrzymujemy, że stabilność jest dla naszych pracowników jednym z najważniejszych elementów w środowisku pracy. Stabilność ma różne wymiary, to bezpieczeństwo pracy (stała dbałość o jakość sprzętu, szkoleń, przestrzeganie przepisów dotyczących bez-

piecznej pracy), to stabilność w wymiarze finansowym (stąd m.in. corocznie aktualizujemy nasze wynagrodzenia na podstawie raportów rynkowych). Stabilność to również działania wszystkich pracowników, począwszy od pracowników operacyjnych, skończywszy na członkach zarządu, aby zapewnić przychody dla firmy umożliwiające utrzymanie stabilnego zatrudnienia. A co w sytuacjach trudnych, jak wtedy zadbać o poczucie stabilności? Wtedy stawiamy na przejrzystość w działaniu i otwartą komunikację, ważne jest dla nas słuchanie pracowników i współpracowników (stąd regularne badania opinii pracowników – kwartalne, roczne bądź odnoszące się do konkretnych projektów) oraz regularna współpraca, jaką prowadzimy z przedstawicielami pracowników zarówno ze związkami zawodowymi, jak i z Radą Pracowników. Wierzmy, że przejrzystość w działaniu buduje zaufanie i poczucie stabilności nawet w sytuacjach kryzysowych.

Bądź elastyczny

W firmie, podobnie jak w życiu, potrzebny jest balans, stąd równie ważnym elementem, który oprócz stabilności pomaga nam radzić sobie ze zmiennym otoczeniem, jest elastyczność. Także tu mamy wiele poziomów rozwiązań. To elastyczne warunki pracy, np. możliwość pracy hybrydowej, elastyczne rozwiązania w organizacji przestrzeni biurowej (np. systemy rezerwacyjne



W tym roku ważnym elementem, na którym chcemy się skupić, jest rozwinięcie oceny 360 stopni dla wszystkich menedżerów w spółce. Chcemy poprzez to działanie poprawić wspólne rozumienie celów i jakość współpracy pomiędzy poszczególnymi obszarami

– MÓWI RAFAŁ SEKUŁA,
DYREKTOR BIURA HR W EMITEL

biurek, pokoi do pracy, miejsc parkingowych, dedykowana przestrzeń wspólna wspierająca pracę kreatywną). Elastyczność to także różnorodność w obszarze motywacji. Oprócz tradycyjnych elementów płacowych (wynagrodzenia, premie, dodatki do wynagrodzeń, fundusz inwestycyjny etc.) duży nacisk kładziemy na rozwój motywacji poza płacowej rozumianej szeroko zarówno jako benefity (np. opieka medyczna, w tym także opieka i wsparcie psychologiczne, platforma benefitowa, korzystanie z audio i ebooków etc.), jak i wsparcie pracowników w procesach adaptacji, mentoringu, rozwoju, aż po dodatkowe dni wolne z tytułu wolontariatu, umożliwiające zaangażowanie się w realizację swoich pozazawodowych pasji. Elastyczność to także sposób działania, skuteczny, szybki, oparty na merytoryce, ale bez zbędnej biurokracji. W Emitel mamy płaską strukturę z łatwym dostępem do kadry kierowniczej, a do naszych głównych wartości należą

poczucie pilności i poszukiwanie prostych rozwiązań. Są one drogowskazem do podejmowanych w firmie działań.

Powiązany z elastycznością, choć częściowo oddzielnym tematem jest dbanie o rozwój pracowników. Potrzeba rozwoju i ciekawość świata to kolejna z naszych wartości. Wierzymy, że pobudzanie ciekawości i jej zaspokojenie przynosi obustronne korzyści. Pracownicy mają możliwość zrealizowania swoich potrzeb, a firma dzięki ich rosnącym kompetencjom może się stale rozwijać. Dlatego konsekwentnie zachęcamy pracowników i dajemy im możliwości rozwoju w różnych formach. Bardzo mocno rozwiniętym programem jest program wewnętrznych trenerów, szczególnie w obszarze techniki. Eksperti w swoich dziedzinach przekazują wiedzę młodszemu kolegom, zapewniając jej ciągłość w firmie, a sami dzięki temu są doceniani zarówno w wymiarze pozafinansowym, jak

i poprzez dodatkowe wynagrodzenie. Rozwój to także różne formy webinarów, dostępnych online, również szkoleń stacjonarnych, kursów językowych, konferencji, czy wartościowych profesjonalnych platform e-learningowych. Są one dostosowane elastycznie do możliwości i potrzeb pracowników.

Wartości i przywództwo

W Emitel ważne jest dla nas poczucie tożsamości, określenie, jaką firmą jesteśmy, czym się kierujemy, jakie mamy priorytety. Przekuwamy to na nasze wartości, na to jak działamy, na relacje ze światem zewnętrznym, czyli na wszystko, co łącznie zebrane, tworzy naszą kulturę organizacji. Ważnym elementem kultury Emitel, który pomaga nam scalać organizację, jest przywództwo i współpraca. Stąd regularne i częste spotkania kadry zarządzającej, jasno definiowane cele spójne z celami firmy, udział menedżerów w programach rozwojowych oraz sesjach feedbackowych dla

pracowników, a także współodpowiedzialność za wyniki zaangażowania i satysfakcji pracowników.

W tym roku ważnym elementem, na którym chcemy się skupić, jest rozwinięcie oceny 360 stopni dla wszystkich menedżerów w spółce. Chcemy poprzez to działanie poprawić wspólne rozumienie celów i jakość współpracy pomiędzy poszczególnymi obszarami. Chcemy także poprzez szeroką, przekrojową komunikację i wzajemny feedback zachęcić w jeszcze większym stopniu do brania odpowiedzialności i samodzielnego działania, w myśl zasady, że każdy jest prezesem w swoim obszarze zadań. Pozytywna energia i entuzjazm w działaniu to kolejne z naszych wartości, chcemy zarazić nimi wszystkich, ale w pierwszej konieczności oczekujemy jej od menedżerów.

Czy to wszystko powoduje, że nie boimy się zmian, że jesteśmy przygotowani na najgorsze? Na pewno nie, w końcu zmiana z definicji ma w sobie coś nieoczekiwanego. Dziś, patrząc na różnorodne prognozy futurologów czy dynamiczny rozwój AI, możemy się spodziewać najróżniejszych scenariuszy, łącznie z tym, że możemy nie być już potrzebni. Niemniej praca w atmosferze zaufania ze stabilną bazą i elastycznym podejściem do realizowanych działań, w atmosferze otwartości i autentycznego przywództwa opartego na zaufaniu jest tym, co pomaga w trudnych sytuacjach. I każdemu jej życzyć.



Top Employers



ING Hubs Poland z certyfikatem po raz czwarty

Darzymy pracowników zaufaniem, dajemy im duże poczucie sprawczości i przestrzeni do działania

Jak budować dojrzałą kulturę organizacyjną w zróżnicowanym środowisku? W jaki sposób wspierać rozwój poszczególnych zespołów, jednocześnie wzmacniając indywidualny rozwój pracownika? Co robić, aby pozyskiwać i utrzymywać talenty w organizacji? To jedne z wielu pytań, na które powinien odpowiadać sobie pracodawca, jeśli zależy mu na wzroście konkurencyjności i długoterminowym rozwoju. Odpowiadać, nie odpowiedzieć, bo w obliczu tak dynamicznie zmieniającego się otoczenia ekonomicznego oraz rosnących potrzeb pracowników nie jest to zadanie jednorazowe. Wymaga regularnej weryfikacji i szczegółowej analizy obszarów składających się na proces zarządzania zasobami ludzkimi.

Taką analizę przeprowadził międzynarodowy Instytut Top Employers. W elitarnym gronie najlepszych pracodawców po raz czwarty z rzędu znalazło się ING Hubs Poland. Badanie objęło sześć obszarów HR, składających się z 20 tematów, w tym m.in.: strategia personalna i strategia przywództwa, pozyskiwanie talentów, rozwój osobisty, wellbeing czy różnorodność i włączanie. W ramach programu certyfikowano i uznano 2300 najlepszych pracodawców w 121 krajach/regionach na pięciu kontynentach.

Pracownicy mówią „sprawdzam”

Proces certyfikacji trwa nawet kilka miesięcy. W pierwszym etapie pracodawca wypełnia rozbudowaną ankietę, dostarcza dodatkowe dokumenty czy uzupełnienia. Następnie audytor ze strony instytutu spotyka się z osobami odpowiedzialnymi za badane obszary w organizacji, która ubiega się o certyfikat.

– Zanim weszliśmy w proces weryfikacji naszych praktyk HR przez instytut, musieliśmy dostać zielone światło od naszych pracowników. To oni są pierwszą instancją. Dlatego tak ważny jest bieżący feedback z ich strony. Oczywiście kluczową rolę odgrywa tutaj rozmowa bezpośrednia z liderem. Mamy jednak w ING Hubs Poland wiele różnych narzędzi wzmacniających kulturę feedbacku. Oprócz spotkań rocznych i śródrocznych są to krótkie ankiety, które każdy

pracownik otrzymuje raz w tygodniu, a także bardziej złożone badanie kwartalne. Wyniki bierzemy pod uwagę zarówno przy codziennych decyzjach operacyjnych, jak i przy większych, bardziej strategicznych projektach czy procesach. Na przykład w zeszłym roku na bazie sugestii zebranych w badaniach odświeżyliśmy strategię związaną z uznaniem i nagradzaniem pracowników – mówi Anna Daszczyńska, Head of HR.

W ankiecie nie ma miejsca na informacje deklaratywne. Instytut Top Employers ocenia praktyki stosowane w organizacji, czyli wdrożone i zakomunikowane pracownikom przed wypełnieniem kwestionariusza. Praktyka jest uważana za wdrożoną, jeśli jest dostępna dla co najmniej 80 proc. pracowników.

Współpraca na globalną skalę

ING Hubs Poland działa na rynku już ponad 20 lat, zatrudniając ponad 3,5 tys. ekspertów kilkudziesięciu narodowości. Pracownicy na co dzień świadczą usługi na globalną skalę, prowadząc grupę ING przez cyfrową transformację. Poza kompleksowym wsparciem IT firma stale poszerza portfolio swoich działań o usługi operacyjne, takie jak zapobieganie przestępczości finansowej, modelowanie ryzyka czy proces KYC (Know Your Customer), na który składa się monitorowanie nietypowych transakcji oraz szczegółowa analiza klienta.

– Praca w ING Hubs Poland to moje pierwsze doświadczenie zawodowe poza granicami kraju. Muszę przyznać, że szczególnie początki były dla mnie sporym wyzwaniem osobistym, angażującym i zakładającym uczenie się nowych rzeczy oraz współpracę z ludźmi z różnych krajów i środowisk. W codziennej pracy na pewno cenię różnorodność, która pozwala spojrzeć na procesy czy zadania z uwzględnieniem różnych perspektyw. Czuję, że kultura organizacyjna w naszej firmie zachęca do swobodnego wyrażania opinii, nawet jeśli różni się od opinii współpracowników, a także inspiruje i motywuje do samodzielnego podejmowania decyzji – mówi Anastasiia Illiasevych, ekspertka ds. komunikacji.

ING Hubs Poland rozwija dwa polskie oddziały,



w Katowicach oraz Warszawie, jednak skala działalności wykracza daleko poza granice kraju. Na przestrzeni lat firma zbudowała silną pozycję – zarówno w grupie ING, jak i na rynku. Nie byłoby to możliwe bez dojrzałego przywództwa, opartego na zaufaniu, które jest podstawą działania w ING Hubs Poland.

– Osobiście jestem dużym zwolennikiem przywództwa partycypacyjnego i, co mnie cieszy, taki model jest sukcesywnie rozwijany w naszej organizacji. Chcąc budować efektywny zespół składający się z osób o zróżnicowanych kompetencjach, musimy wziąć pod uwagę naprawdę wiele składowych. Zaczynamy od jasnych celów i swobody w działaniu, a także właściwego podziału ról i obowiązków w ramach interdyscyplinarnych zespołów. No i duża transparentność w działaniu, która buduje wzajemne zaufanie i pozytywną atmosferę pracy. Bez tego ani rusz. Nie byłbym sobą, gdybym nie wspomniał także o różnorodności i inkluzywności, swobodnej wymianie myśli i pomysłów, a także częstym feedbacku i docenianiu pracowników – mówi Andrzej S. Bartelski, product owner i menedżer w obszarze TM (Transaction Monitoring).

Poczucie sprawczości w firmowym DNA

„Do your thing” to globalne hasło, które przyświeca codziennym działaniom w ING Hubs Poland. Gwarantując pracownikom duże poczucie sprawczości, pra-

codawca długoterminowo dostrzega benefity na różnych polach.

– W mojej pracy bardzo sobie cenię poczucie sprawczości. Mam realny wpływ na procesy i widzę konkretne efekty pracy naszego zespołu. A to z kolei ma ogromne pozytywne przełożenie na produktywność innych departamentów, które pozytywnym feedbackiem dają nam sygnał, że doceniają naszą pracę. W takim systemie naczyni powiązanych, w którym operujemy na co dzień, to niezwykle istotne. No i oczywiście ludzie – mam naprawdę ekstra zespół, pracujemy w fantastycznej atmosferze. Fajnie pracować z ludźmi, których się lubi i z którymi rozwija się silne relacje, oparte na dużym zaufaniu – dodaje Andrzej S. Bartelski.

W ING Hubs Poland priorytetem jest umożliwianie pracownikom rozwoju w obszarach, w których czują się najlepiej. To z kolei sprzyja innowacyjności.

– Ufamy pracownikom i dajemy im przestrzeń, aby angażowali się w działania, które są dla nich ważne. I widzimy owoce tego podejścia. Przede wszystkim, co bardzo mnie cieszy, sprzyja ono tworzeniu oddolnych inicjatyw. To właśnie z inicjatywy pracowników powstały grupy w obszarze Diversity, Inclusion & Belonging. W tym momencie mamy cztery aktywne grupy dbające o: wzmocnienie obecności kobiet w środowisku technologii, społeczność LGBTQ+, różnorodność kulturową oraz osoby z niepełnosprawno-

ściami i neuroróżnorodnością. Jesteśmy dumni z programów edukacyjnych rozwijanych przez naszych pracowników. Przykładami są: program CRC (Corporate Readiness Certificate) przeznaczony dla studentów i absolwentów czy inicjatywa Cybermocni, która dociera z tematami cyberbezpieczeństwa do najmłodszych, a od niedawna także do seniorów – komentuje Anna Daszczyńska.

Codzienny dobrostan

Zespół ING Hubs Poland to ludzie reprezentujący 75 narodowości, eksperci w różnym wieku, o różnorodnych kompetencjach i różnym doświadczeniu. Tym bardziej istotne jest pielęgnowanie kultury inkluzywności, czyli rozwijanie środowiska, które każdemu z pracowników – bez względu na płeć, wiek czy pochodzenie – daje równe szanse i poczucie przynależności. Ważną składową tego procesu jest rozwój pracowników – dawanie im możliwości podnoszenia kompetencji w sposób bardzo indywidualny, dopasowany do różnorodnych potrzeb.

– Kultura inkluzywności i ciągłego doskonalenia swoich kompetencji to nasze priorytety i niewątpliwie przenikające się obszary. Dlatego oferujemy naszym pracownikom liczne możliwości poszerzania wiedzy i zdobywania praktycznego doświadczenia, m.in. poprzez programy mentoringowe, coaching, zewnętrzne szkolenia indywidualne oraz zespołowe

czy rozwijanie oferty warsztatów prowadzonych przez wewnętrznych trenerów – mówi Anna Daszczyńska. – Na bieżąco analizujemy i udoskonalamy ofertę benefitów. Rozumiemy, jak duże mają znaczenie dla każdego z nas i jak wpływa na komfort pracy. Wśród benefitów znajdują się takie uznawane za rynkowy standard, na przykład: prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie pracownika i członków jego rodziny. Ale oferujemy też: program BeWell oparty na trzech filarach (ciało i sprawność fizyczna, emocje i odporność psychiczna, balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym), infolinię zdrowia psychicznego, webinary dotyczące profilaktyki nowotworów, program „Rekomendujesz = Zyskujesz” czy profilaktyczne przeglądy zdrowia – dodaje.

To tylko niektóre z możliwości rozwoju oraz benefitów oferowanych pracownikom ING Hubs Poland i składających się na szeroko rozumiany dobrostan. Dbanie o ten obszar ma wpływ na wiele dziedzin życia, nie zawsze dotyczących stricte środowiska zawodowego, ale na koniec dnia mających duże przełożenie na efektywność i jakość pracy.

– Czuję dumę z certyfikatu Top Employer, mając jednocześnie świadomość, że zarządzanie zasobami ludzkimi to proces wymagający otwartości na zmiany oraz ciągłej pracy nad skutecznością i efektywnością wdrażanych praktyk – podsumowuje Anna Daszczyńska.

Rynek HR na fali zmian

Bezrobocie, sztuczna inteligencja, wellbeing, ale i nowe regulacje – to wszystko będzie kształtowało trendy na rynku zatrudnienia w tym i nadchodzących latach

Według Eurostatu stopa bezrobocia w Polsce w listopadzie ub.r. wyniosła 2,8 proc., co stanowiło trzeci najlepszy wynik w całej Unii Europejskiej. Jednocześnie przez cały czas pojawiają się wyzwania związane z trendami demograficznymi. Rynek pracy się kurczy, bowiem więcej pracowników odchodzi na emeryturę, niż przybywa nowych. Do tego, mimo zawirowań ekonomiczno-politycznych, bilans gospodarczy wychodzi na plus. To będzie dyktowało trendy w HR nie tylko na najbliższy rok, lecz wręcz na lata. Trudności z dostępem do kandydatów i wyzwania rekrutacyjne sprawiają, że w tej chwili nowych pracowników trzeba poszukiwać w grupach nieaktywnych zawodowo lub takich, które do tej pory miały utrudnione wejście na rynek pracy.

Indywidualne podejście

To zdaniem ekspertów oznacza, że skończyły się już czasy uniwersalnego podchodzenia do pracowników.

– Specyficzna sytuacja grup nieaktywnych zawodowo, np. konieczność zaktualizowania wiedzy i umiejętności osób długotrwale pozostających bez zatrudnienia, konieczność dopasowania miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, większa elastyczność czasu pracy w przypadku osób powracających po urlopie rodzicielskim, oznacza nowe podejście. Zamiast równego traktowania, czyli właśnie uniwersalnego podejścia, powinniśmy raczej mówić o wyrównywaniu szans i indywidualnym podejściu do różnych grup pracowników, ich potrzeb, ale też specyficznych wyzwań – mówi Mateusz Żydek, rzecznik prasowy Randstad.

Adwokat Joanna Torbé-Jacko, ekspert Business Centre Club ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, zauważa, że konieczne staje się też przeprojektowanie dotychczasowego podejścia do pracy cudzoziemców zarówno w krótko-, jak i w długoterminowej perspektywie.

– Brak rąk do pracy będzie największym wyzwaniem w najbliższych latach. Jeżeli mądrze nie pokierujemy polityką migracyjną dla rynku pracy, to będzie katastrofa – podkreśla.

Będą więc zyskiwać na znaczeniu działania niestandardowe. Każda firma, która będzie w stanie zatrudnić obcokrajowca, zyska na znaczeniu.

– Stracą firmy, które w żaden sposób nie inwestują

czy to w talenty, czy w infrastrukturę. Te, które nie otwierają się na różnorodność – czy to kulturową, czy pokoleniową, czy jakkolwiek inną. Teraz nie ma już innej opcji niż praca w środowisku wielokulturowym – dodaje Evgenij Kirichenko, założyciel i CEO Gremi Personal.

Stracą też ci, którzy nie uwzględnią potrzeb pracowników. A ci oczekują już nie tylko elastyczności w zatrudnieniu, lecz także równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Aż 7 na 10 osób przedkłada work-life balance nad sukces zawodowy. Z kolei elastyczność to już nie benefit, ale must-have dla każdej firmy, która chce utrzymać swój zespół bez uciążliwej rotacji.

– Jednym z wyraźnych powodów do niezadowolenia jest bardziej restrykcyjna polityka w kwestii elastyczności w miejscu pracy. Najmocniej oddziałuje trend przywracania pełnowymiarowej pracy z biura. Dla 43 proc. badanych polskich pracowników możliwością pracy z domu nie podlega negocjacji (w skali globalnej twierdzi tak 39 proc. uczestników badania Randstad Workmonitor), a tymczasem 28 proc. mówi, że ich pracodawca częściej niż pół roku temu oczekuje, że będą pracować w biurze. Jeszcze większe znaczenie niż elastyczność miejsca pracy ma dla polskich pracowników elastyczność jej czasu, co znajduje wyraz w postulatach dotyczących czterodniowego tygodnia pracy – wyjaśnia Mateusz Żydek.

To pokłosie pandemii, która pokazała, że praca może być dobrze wykonywana nie tylko na miejscu, w biurze. Miejsce etatów zajmą bardziej elastyczna praca hybrydowa i praca w zespołach projektowych złożonych ze specjalistów pracujących zadaniowo. To, gdzie i kiedy praca jest wykonywana, będzie miało mniejsze znaczenie. W firmach coraz większą rolę będzie odgrywać kultura organizacyjna oparta na budowaniu zaangażowania pracowników, ich poczucia sprawczości i współodpowiedzialności za firmę.

– Pracodawcy będą przykładali coraz większą wagę do utrzymania zespołów, rozwoju ich kompetencji, zaangażowania, a także będzie się zwiększać troska o ich satysfakcję z pracy w dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Na znaczeniu zyskają też kompetencje manualne, fach i doświadczenie w wytwarzaniu, produkcji. Natomiast

wiedza będzie coraz częściej możliwa do zdobycia w sieci, tym samym usługi oparte na unikalnym know-how będą stopniowo tracić na znaczeniu, ponieważ to będzie możliwe do pozyskania z internetu. Rok 2024 będzie także kolejnym pod hasłem zmiany pokoleniowej, gdzie obok „Y” na rynku zatrudnienia pojawiają się też „Z” z wyraźnymi oczekiwaniami co do warunków pracy oraz zachowania równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym – zauważa Łukasz Koszczoł, prezes zarządu Job Impulse.

Alex Shteingardt, dyrektor zarządzający Hays Poland, dodaje, że pracodawcy wykazują coraz większe zainteresowanie nowoczesnymi formami zatrudnienia. Badanie Hays pokazuje, że wśród firm planujących rekrutację odsetek tych chcących nawiązać współpracę z kontraktorami B2B wzrósł o 4 pkt proc. (do poziomu 31 proc.), a z pracownikami tymczasowymi o 2 pkt proc. (do 22 proc.).

– Z uwagi na lukę kompetencyjną firmy nieradko decydują się na nawiązanie współpracy z podwykonawcami, którzy są w stanie sprawnie przejąć dane procesy i wesprzeć je swoimi umiejętnościami na czas trwania projektu. Jest to również rozwiązanie sprzyjające optymalizacji kosztów w okresie presji finansowej, z którą mierzą się organizacje – tłumaczy Koszczoł.

Nowe regulacje

Trendy w HR są zależne także od nowych regulacji. Mowa np. o przyjętej w ubiegłym roku tzw. dyrektywie o jawności wynagrodzeń, której celem jest zapewnienie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, a tym samym przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zarobków ze względu na płeć.

– Choć państwa członkowskie mają jeszcze ponad dwa lata na implementację dyrektywy do krajowych porządków prawnych, z uwagi na przełomowy charakter wprowadzonych zmian już obecnie pracodawcy zastanawiają się nad ich wdrożeniem – zauważa Joanna Torbé-Jacko. I dodaje, że przepisy nie dotyczą tylko wynagradza-

Trendy w HR są zależne od regulacji. Mowa np. o dyrektywie o jawności wynagrodzeń, której celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zarobków ze względu na płeć

nia. Rodzą też konieczność uporządkowania struktur firmowych, opisów stanowisk, systemów płacowych (w tym premiovych), systemów awansowania.

Nie bez znaczenia będą też nowe regulacje w obszarze ESG. W dużych zagranicznych korporacjach oraz u większych polskich pracodawców widać już tendencję do rozszerzania ról związanych pierwotnie z obszarem CSR. Dotychczas ten obszar często był osadzony w zespołach związanych z komunikacją korporacyjną i marketingiem lub obszarem public affairs. Jak mówi Mateusz Żydek, w tej chwili od specjalistów coraz częściej wymaga się bardziej biznesowego podejścia i umiejętności związanych nie tylko z gromadzeniem informacji na temat wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju w organizacjach, lecz także z audytowaniem tych aspektów oraz ścisłą współpracą z działami: prawnym, zakupów, jakości czy z zespołami biznesowymi.

– Ma to związek z obowiązkami, które na polskie oddziały nakładają zagraniczne centralne. Te z kolei odpowiadają na międzynarodowe standardy. Inwestorzy, otoczenie biznesowe i społeczne oczekują, że takie podmioty będą publikowały raporty z zakresu podejmowanych działań w obszarze ESG, a także pokazywały transparentność w zakresie stosowanych procesów nie tylko w skali globalnej, lecz także lokalnej. Takie oczekiwania coraz częściej pojawiają się także wobec polskich firm – tłumaczy Mateusz Żydek.

AI i nowe technologie

Niesłabnącym wciąż trendem pozostaje także coraz powszechniejsze wykorzystywanie nowoczesnych technologii w codziennej pracy. Ma to dobre i złe strony. Ekspertci zwracają uwagę, że średnio nawet 55 proc. stanowisk pracy w Polsce jest zagrożona zastąpieniem przez automa-

tyzację i sztuczną inteligencję. Ten wysoki odsetek wynika ze specyfiki polskiej gospodarki, dominującej roli przemysłu, który jest zapleczem dla europejskich wytwórców.

– To nie jest tak, że miejsca pracy w gospodarce będą znikać skokowo i drastycznie, ale raczej powoli, choć konsekwentnie. Przedsmak tego trendu mieliśmy głównie w bankowości i sektorze finansowym w obszarach związanych z obsługą klienta. Upowszechnienie nowoczesnych rozwiązań, w tym bankowości elektronicznej, uszczupliło punkty bezpośredniego kontaktu z klientami i wpłynęło na redukcję stanowisk w branży. Skutki tej transformacji obserwujemy nadal, bo w grudniowym badaniu „Plany pracodawcy” sektor finansowy należy do tych, które w największym stopniu planują redukcję – zauważa Mateusz Żydek.

Z drugiej strony można zaobserwować zjawisko powstawania zupełnie nowych stanowisk pracy, w których kluczowe okazuje się posiadanie tzw. umiejętności jutra – przykładowo stanowisko programisty sztucznej inteligencji. Nowe technologie zyskują także coraz większe uznanie wśród pracodawców, którzy wykorzystują je przykładowo w szkoleniach bhp organizowanych dla swoich pracowników bądź w procesach optymalizacji warunków pracy.

– Obecnie na Zachodzie duża część firm wykorzystuje już narzędzia AI w procesach rekrutacji pracowników. Możemy więc przewidywać, że w niedługim czasie również polscy pracodawcy będą się decydować na skorzystanie ze wsparcia sztucznej inteligencji w procesie doboru pracowników. Ale to także wyzwanie, ponieważ prawo nie nadało za technologią. Brakuje nam przepisów i w tym obszarze w niedalekiej przyszłości będzie potrzebnych bardzo wiele regulacji. Dostrzegła to już

UE i podjęła prace (które są obecnie na zaawansowanym etapie) związane z regulacją pracy pracowników platformowych – zauważa Joanna Torbé-Jacko.

W 2024 r. firmy będą więc wdrażać nowoczesne rozwiązania mobilne i przyspieszające ich pracę.

– Kandydaci oczekują, że jadąc metrem, na swoim smartfonie w 10 sekund przeczytają ogłoszenie o pracę, zdążą na nie odpowiedzieć, ewentualnie porozmawiać z chatbotem rekrutacyjnym, a następnie przejść do kolejnego etapu rekrutacji. Ważny będzie szybki feedback. Nie mniej ważne będzie partnerstwo w rozmowach. Kandydaci będą od początku chcieli znać swoje wynagrodzenie i zasady zatrudnienia, co zdecydowanie skróci cały proces rekrutacji – podkreśla Wojciech Ratajczyk, wiceprezes Polskiego Forum HR, prezes agencji zatrudnienia Trenkwalder.

Na znaczeniu mogą zyskiwać inicjatywy rozwojowe. Pracownicy potrzebują ich dla przebranżowienia, które pozwoli im utrzymać zatrudnienie w dłuższej perspektywie. Firmy natomiast coraz częściej wdrażają u siebie nowe technologie, ale wyzwaniem – co było widać choćby w przypadku specjalistów IT – jest niedobór osób o odpowiednich kompetencjach do obsługi czy konserwacji tych rozwiązań. Dlatego na liście zawodów deficytowych od dawna są zawody techniczne i związane z automatyzacją.

Co jeszcze czeka rynek

Optymalizacja kosztów będzie napędzała rozwój outsourcingu. Korzystanie z niego pomaga zaplanować z wyprzedzeniem moduł produkcji czy pracy, który można bezboleśnie dla pracownika i bezkosztowo dla pracodawcy zamknąć, gdy uzyskamy zakładane rezultaty. Outsourcing sezonowych lub specjalistycznych procesów pomaga optymalizować zasoby przedsiębiorstwa oraz skupiać się na najistotniejszych aspektach rozwoju. W przyszłości może to oznaczać, że rynek pracy pracownika będzie się jeszcze bardziej specjalizował.

Nadal też trendy na polskim rynku pracy będzie dyktowała wojna w Ukrainie. Jeśli dłużej potrwa, to Ukraińcy, którzy przyjechali tu na krótko, mogą zostać na stałe. Ci, którzy się na to decydują, znają już język polski i albo awansują w polskich firmach, albo pomagają rozkręcać biznesy ukraińskie w Polsce.

– Jedno i drugie jest dobre dla gospodarki, bo pobudza konkurencję, przy okazji powodując, że polskie społeczeństwo nie jest już tak homogeniczne jak 10 lat temu – mówi Evgenij Kirichenko. PO



Fot. Shutterstock

Wspieramy talenty z myślą o przyszłości

Branża technologiczna w Polsce przechodzi przez dynamiczne zmiany, które wpływają zarówno na zatrudnienie, jak i ogólną kondycję tego sektora. Postępująca cyfryzacja oraz rozwój AI ujawniają nowe luki kompetencyjne. Huawei od lat wspiera talenty w dziedzinie nowych technologii. To część konsekwentnego zaangażowania firmy w rozwój polskiej myśli technologicznej i cyfrowej edukacji.

W ostatnich latach obserwujemy coraz większe zapotrzebowanie branży IT na wykwalifikowanych specjalistów. Badania pokazują, że w 2021 r. wzrosło ono aż o 236 proc. względem 2020 r. W 2022 r. odnotowaliśmy natomiast poważne niedobory specjalistów z sektora technologicznego. W tym okresie luka kadrowa wyniosła 300-350 tys. osób (w 2021 r. 250-300 tys.), przy czym 42 proc. stanowisk uznano za trudne do obsadzenia. Z kolei w 2023 r. zaobserwowaliśmy znaczący wzrost ofert pracy w sektorze IT, bo aż 43 proc. więcej względem roku ubiegłego. Dane te pokazują wyraźną tendencję wzrostową, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na kadrę specjalistyczną w obszarze nowych technologii. Prognozy na 2024 r. też nie odbiegają od tego trendu.

Aż 94 proc. firm planuje rekrutować nowych pracowników. Ponad połowa z nich spodziewa się jednak trudności w tym procesie, przy czym aż 47 proc. uważa, że na rynku wciąż brakuje doświadczonych specjalistów.

Zaangażowanie i rozwój

W obliczu dynamicznych zmian w branży telekomunikacyjnej Huawei pozostaje zaangażowany w tworzenie innowacyjnych rozwiązań oraz spełnianie najwyższych standardów zatrudnienia. Aby skutecznie sprostać wyzwaniom, które stoją przed branżą, dbamy o ciągły rozwój naszych pracowników. W Huawei zawsze stawiamy na zaangażowanie i rozwój kompetencji naszego zespołu. Poszukujemy profesjonalistów, którzy dzięki swojej pasji i umiejętnościom będą w sta-

nie wspólnie z nami kształtować przyszłość branży telekomunikacyjnej. Równocześnie inwestujemy w młode talenty, widząc w nich potencjał do rozwoju i nowych pomysłów z myślą o przyszłości. Jako Huawei Polska podejmujemy liczne inicjatywy, takie jak Seeds For The Future, ICPC European Training Camp czy ICT Competition – mówi Ryszard Hordyński, dyrektor ds. strategii i komunikacji w Huawei Polska.

Huawei realizuje liczne projekty skierowane do młodych, ambitnych osób, które chcą rozwijać się w kierunku nowych technologii. Jedną z takich inicjatyw jest Seeds For The Future – globalny program edukacyjny skierowany do utalentowanych polskich studentów i studentek, oferujący wiedzę z zakresu najnowszych trendów technologicznych. Tegoroczna, dziesiąta edycja przyciągnęła rekordową liczbę – ponad 250 zgłoszeń z uczelni z całej Polski. W finałowej pięćdziesiątce, która została zakwalifikowana do Seeds for the Future, znalazło się aż 72 proc. studentek.

Huawei wspiera również międzynarodowy konkurs programistyczny organizowany przez International Collegiate Programming

Contest University Commons (ICPCU). W ubiegłym roku drugi raz z rzędu odbył się w Polsce ICPC European Training Camp, rozwijający umiejętności młodych specjalistów IT. Innym cyklicznym wydarzeniem organizowanym przez Huawei jest ICT Competition, który łączy partnerskie uczelnie w rywalizacji utalentowanych studentów.

Równość i różnorodność

Wspieranie różnorodności i walka z wykluczeniem to wartości firmy, które realizowane są nie tylko poprzez wewnętrzne polityki i relacje pracowników, lecz także poprzez projekty społeczne, które firma rozwija w Polsce. Przykładem takich inicjatyw jest projekt „Kosmos i malina” zrealizowany przez Huawei Polska we współpracy z Fundacją Zacztyani.org. Stworzyliśmy bajkę mającą na celu obalanie stereotypów oraz inspirację dziewcząt do stawiania odważnych kroków i rozwoju w obszarze nowych technologii. Ten innowacyjny projekt ma na celu nie tylko rozbudzenie ciekawości dzieci w świecie nauki i technologii, lecz także jest wyrazem głębokiego zobowiązania Huawei do promowania równości płci i zwiększania udziału kobiet w STEM.



Ryszard Hordyński,
dyrektor ds. strategii i komunikacji w Huawei Polska

W dynamicznym otoczeniu branży technologicznej, gdzie wyzwania pojawiają się nieustannie, kluczowe znaczenie mają silne, wysoko wykwalifikowane i zgrane zespoły. Efektywna współpraca staje się niemożliwa w kulturze, gdzie empatia, elastyczność i inkluzywność nie są priorytetami. Dlatego Huawei konsekwentnie dąży do tego, aby właśnie te wartości charakteryzowały środowisko pracy w firmie. Uzyskanie przez Huawei tytułu Top Employer już czwarty rok z rzędu jest świadectwem konsekwencji w zapewnianiu miejsc pracy opartych na inkluzywności, równości i możliwości roz-

woju, a także o tym, że jako firma skutecznie odpowiadamy na stale zmieniające się potrzeby rynku – podsumowuje Ryszard Hordyński. Serdecznie gratulujemy wszystkim nagrodzonym firmom, które zapewniają miejsca pracy w Polsce. Jesteśmy niezmiernie dumni, że ponownie zostaliśmy docenieni przez Top Employers Institute. Nagroda ta wiele dla nas znaczy, w szczególności biorąc pod uwagę tak trudny rynek pracy. Jako Huawei cieszymy się, że praca w dziedzinie technologii idzie w parze z rozwojowym, bezpiecznym i przyjaznym środowiskiem – dodaje.

UniCredit Poland: we wszystkich kategoriach powyżej benchmarku

W roku 2023 skupiliśmy się na tym, aby odbudować łączące nas relacje i wzmocnić lokalne społeczności

UniCredit Oddział w Polsce jest obecny na rynku już od 15 lat, zapewniając stabilne miejsca pracy i możliwości rozwoju w obszarze usług informatycznych oraz wsparcia operacyjnego dla procesów bankowych. Nasze oddziały znajdują się w Warszawie, Łodzi (obszar Digital) oraz Szczecinie (Dział Operacji). W obszarze Digital zatrudniamy ponad 200 osób, głównie analityków aplikacji oraz deweloperów (Java, SQL, Cloud). Nasi specjaliści stale rozwijają swoje kompetencje w systemie Murex – wiodącej platformie do handlu i zarządzania ryzykiem. W Szczecinie ponad 500 pracowników wspiera procesy bankowe dla Niemiec, Austrii oraz Włoch. Ich główną kompetencją jest znajomość języków: niemieckiego, włoskiego oraz angielskiego.

W tym roku nie tylko otrzymaliśmy certyfikację Top Employer po raz drugi, ale poprawiliśmy też nasze wyniki: we wszystkich ocenianych kategoriach znajdujemy się

powyżej benchmarku rynkowego. To dla nas znak, że udało nam się pogodzić zrównoważony rozwój z wprowadzeniem najlepszych praktyk HR. Ostatni rok był czasem tworzenia nowych zasad, na których opieramy współpracę, a także powrotem do nawiązywania relacji i tworzenia lokalnych społeczności. Największym wyzwaniem było wdrożenie regulaminu pracy zdalnej. Kierowaliśmy się nie tylko kodeksem pracy, unijną dyrektywą work-life balance, lecz przede wszystkim potrzebami naszych pracowników, których średnia wieku to 36 lat. Wiemy, jak ważna jest dla nich elastyczność. W rezultacie praca z domu jest możliwa przez 50 lub 70 proc. dni w miesiącu, w zależności od specyfiki obszaru oraz pełnionych obowiązków. Przez 10 dni w roku możliwe jest też świadczenie pracy z zagranicy.

Znamy nasze mocne strony

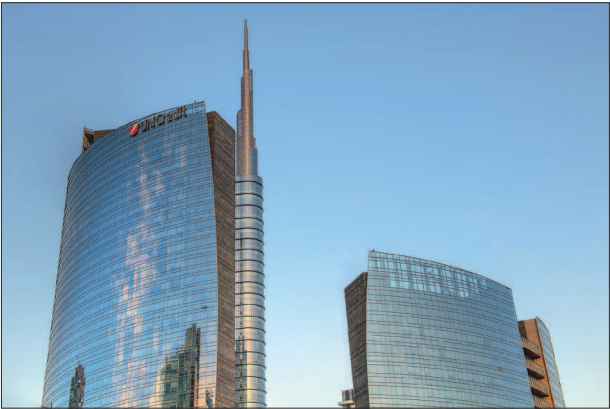
Tym, co od lat wyróżnia UniCredit wśród pracodaw-

ców, jest bogaty pakiet benefitów. W grudniu pracownicy mogą liczyć na bonus świąteczny, a w pierwszej połowie roku przyznawane są premie za osiągnięte wyniki. W 2023 premię otrzymało 78 proc. zatrudnionych osób. Dbamy nie tylko o naszych pracowników, lecz także o ich bliskich, oferując m.in. szeroki pakiet prywatnej opieki medycznej czy ubezpieczenie na życie. Dodatkowo pamiętamy o tych, którzy są z nami od lat. Ze wzrostem stażu pracy zwiększa się kwota dofinansowania do posiłków oraz pula dni wolnych. Wspieramy też rodziców, zapewniając dopłatę do kosztów żłobka i przedszkola oraz dodatkowe dni urlopu na opiekę nad dzieckiem. Wszyscy pracownicy doceniają również elastyczne godziny pracy.

W odpowiedzi na wyzwania, z którymi przychodzi się nam mierzyć, stawiamy na rozwój pracowników. W obszarze Digital zapewniamy m.in. szkolenia z Analizy Biznesowej (Babok® Guide); programowanie w PL/SQL w Oracle; Oracle SQL na poziomie zaawansowanym czy automatyzację w syste-

mach Linux. Od dwóch lat prowadzimy Digital Academy, czyli trzy miesięczne letnie praktyki dla studentów lub absolwentów, zapewniając pełen pakiet benefitów oraz szkoleń wewnętrznych.

Pracownicy w Szczecinie korzystają z kursów językowych odbywających się w godzinach pracy. Za dobrą znajomość języka niemieckiego przyznajemy też bonus językowy. W Dziale Operacji wdrażane są projekty związane z automatyzacją i robotyzacją procesów, w których nasi pracownicy pełnią rolę ekspertów. Często są one tworzone w oparciu o pomysły kolegów i koleżanek ze Szczecina. W obu obszarach zapewniamy też pracownikom szkolenia z umiejętności miękkich oraz wsparcie dla młodych menedżerów. Niewątpliwym atutem bycia częścią dużej międzynarodowej grupy jest dostęp do platform z bogatą ofertą szkoleń online oraz kursy i webinary prowadzone przez wewnętrznych trenerów. Dodatkowo kluczowi pracownicy są objęci programami szkoleniowymi, których ważną część stanowi networking z ekspertami z innych krajów.



W obszarze Digital zapewniamy m.in. szkolenia z Analizy Biznesowej (Babok® Guide); programowanie w PL/SQL w Oracle; Oracle SQL na poziomie zaawansowanym czy automatyzację w systemach Linux

Moc kultury organizacyjnej

W roku 2023 skupiliśmy się na tym, aby odbudować łączące nas relacje i wzmocnić lokalne społeczności. Udało nam się wspólnie zrobić więcej niż kiedykolwiek wcześniej: rozegraliśmy mini turnieje w piłkę nożną i siatkówkę, zebraliśmy ponad 500 kg karmy dla zwierząt, graliśmy w planszówki i nie tylko. Zaangażowanie i fantazja pracowników przerosły nasze najśmielsze oczekiwania: z okazji Culture Day w biurze w Szczecinie pojawiło się ponad 90 domowych ciast, a w trakcie wakacji dostaliśmy setki pocztówek z pozdrowieniami z urlopu.

W rok 2024 wkraczamy gotowi na więcej.

W UniCredit dążymy do odblokowania pełnego potencjału naszych pracowników. Staramy się przyciągać i zatrzymać osoby, którym bliskie są wartości naszej firmy: Integrity, Ownership i Caring. Nasze lokalne działania wpisują się w realizację celu Grupy UniCredit: Empowering Communities to Progress.

Obecnie wzmacniamy nasz zespół w Szczecinie, dlatego jeśli mówisz po włosku lub niemiecku i chcesz dołączyć do naszej firmy, zapraszamy do kontaktu pod adresem rekrutacja@unicredit.eu.

Self-learning w Boehringer Ingelheim



Aby sprostać wyzwaniom współczesności i oczekiwaniom dzisiejszego rynku pracy, powinniśmy być gotowi na ustawiczne poszerzanie swoich kompetencji, pogłębianie wiedzy, jak również naukę w obszarach dotąd dla nas nierozpoznanych. Coraz częściej mówimy o konieczności nie tylko uczenia się, lecz także oduczania i ponownego uczenia się. Niemniej ważna jest też nasza otwartość na nowoczesne technologie i coraz szerszy zakres możliwości, jakie za sobą niosą.



Magdalena Mamaj,
HR Business Partner

Mając na uwadze powyższe, możemy powiedzieć o idei (ang.) lifelong learning, tj. uczenia się przez całe życie. Koncepcja ta ma bardzo długą historię, ponieważ jej początki sięgają już czasów starożytnych. Jednak dziś, w świecie niezwykle dynamicznych zmian w różnych

obszarach życia społecznego i gospodarczego, wydaje się aktualna jak nigdy dotąd. Jeżeli zatem chcemy „nadążyć” za zmieniającą się rzeczywistością, musimy być w praktyce stale gotowi na niemały wysiłek, aby umiejętnie się do tych zmian przystosowywać.

Obecny rozwój technologii, w tym AI (ang. artificial intelligence), sprawia, że dostęp do nowych obszarów wiedzy i informacji jest wyjątkowo szybki, a korzystanie z cyfrowych zasobów – znacznie łatwiejsze niż jeszcze kilka lub kilkanaście lat temu. Pozostaje więc pytanie, czy i jak chcemy korzystać z rozwoju technologii i dostępnych dziś narzędzi, aby móc się rozwijać w interesujących nas obszarach.



O firmie

Boehringer Ingelheim pracuje nad przełomowymi terapiami, które odmieniają życie ludzi i zwierząt – dziś i w przyszłości. Jako wiodąca firma biofarmaceutyczna skoncentrowana na badaniach naukowych, Boehringer Ingelheim tworzy wartość poprzez wprowadzanie innowacji w obszarach, w których istnieją ważne niezaspokojone potrzeby medyczne. Od założenia w 1885 roku Boehringer Ingelheim pozostaje firmą rodzinną i realizuje swoją długofalową wizję.

Licząc się z tymi wyzwaniami, w organizacji Boehringer Ingelheim zdecydowaliśmy się na utworzenie **Boehringer Ingelheim University**, swoistego wirtualnego kampusu, umożliwiającego dostęp w trybie 24h / 7 dni w tygodniu do wiedzy i informacji na każdym urządzeniu – w tym w szczególności na towa-

rzyszących nam dziś smartfonach czy innych urządzeniach mobilnych.

Dzięki tej platformie wszyscy pracownicy naszej firmy mogą odkrywać bogactwo różnorodnych treści, szkoleń, kursów czy podcastów, korzystając przy tym z narzędzi, opartych na najnowszych odkryciach w obszarze sztucznej inte-

ligencji, zapewniających spersonalizowaną naukę zgodnie z zainteresowaniami. Możliwości self-learningu w Boehringer Ingelheim obejmują także naukę języków obcych (baza obejmuje aż 12 języków obcych!), jak również bieżący dostęp do biblioteki z najważniejszymi publikacjami dla świata biznesu.

Rozwój organizacji zależy między innymi od rozwoju jej pracowników. W odpowiedzi na coraz bardziej dynamiczne zmiany, w ramach społeczeństwa epoki informacyjnej, staraliśmy się ich zatem wyposażać w odpowiednie narzędzia tak, aby mogli w sposób efektywny rozwijać się nie tylko na płaszczyźnie zawodowej, lecz także osobistej.

Takeda wśród najlepszych pracodawców na świecie

Takeda, należąca do grona największych firm biofarmaceutycznych na świecie, już siódmy raz z rzędu znalazła się wśród zaledwie 17 firm wyróżnionych globalnym tytułem Top Employer 2024.

Firma udowadnia pełne zaangażowanie na rzecz swoich pracowników w skali globalnej i na 24 lokalnych rynkach. W Polsce Takeda jest laureatem Top Employer po raz czwarty, potwierdzając, że należy do pracodawców utrzymujących od lat najwyższe standardy zatrudnienia.

Wyjątkowe doświadczenie

W programie wzięły udział oddziały Takeda w 24 krajach na niemal wszystkich kontynentach. Oprócz globalnego uznania każdy z tych rynków może się poszczycić również indywidualnym tytułem Top Employer, w tym także Polska. Globalne obszary, w których Takeda szczególnie się wyróżnia, to etyka i integralność, wartości i cele, strategia biznesowa, employer branding oraz zarządzanie organizacją oraz zarządzanie zmianą.

– W Takeda jesteśmy zaangażowani w tworzenie wyjątkowych doświadczeń dla pracowników – mówi Lauren Duprey, Chief Human Resources Officer, Takeda Global. – Wyróżnienie od Top Employ-

ers Institute potwierdza, że priorytetowe traktowanie talentów, ich dobre samopoczucie, uczenie się i różnorodność, równość i integracja w miejscu pracy to właściwy krok. Nasze środowisko i kultura pracy nie byłyby możliwe bez zaangażowania całej społeczności Takeda. Jestem niezwykle dumna z kultury, którą wytrwale budujemy i z wszystkich pracowników, dzięki którym otrzymanie tego zaszczytnego tytułu stało się możliwe.

Polskie spółki w czołówce

W Polsce Takeda posiada dwie spółki: Takeda Pharma z siedzibą w Warszawie oraz Takeda SCE w Łodzi, w których zatrudnia ponad 800 wysoko wykwalifikowanych pracowników. Razem spółki tworzą zróżnicowane, niewykluczające, otwarte i sprzyjające współdziałaniu środowisko pracy, w którym wszyscy czują się zaangażowani, wysłuchani i mogą w pełni wnieść swój wkład w rozwój firmy.

– Kolejne wyróżnienie Top Employer pokazuje, jak bar-

dzo cenimy naszych pracowników zarówno w Polsce jak i na świecie – podkreśla Sameh Rafla, dyrektor generalny Takeda Pharma w Polsce. – Wierzę, że ludzie są naszym największym atutem, że razem możemy więcej. To dzięki naszym pracownikom, ich pasji, wiedzy, zaangażowaniu i odwadze realizujemy misję Takeda. Zdajemy sobie sprawę, jak ważna jest nasza praca dla zdrowia i życia ludzi, dlatego staramy się stworzyć komfortowe miejsce pracy dla pracowników, w którym każdy może się rozwijać, uczyć i wykorzystywać swój potencjał, by sprostać nawet najtrudniejszym wyzwaniom w dobie transformacji cyfrowej – dodaje.

Pracodawca dla najlepszych

Tytuł Top Employer to znakomite wyróżnienie, które przyciąga nowych, utalentowanych pracowników. Osoby myślące o zmianie zatrudnienia mogą być pewne, że Takeda to pracodawca oferujący najwyższe standardy oraz umożliwiający rozwój indywidualnych umiejętności i kompetencji. Dzięki ciągłemu doskonaleniu pracownicy Takeda odkrywają i dostarczają pacjentom na całym świecie najnowsze terapie, zmieniające ich życie, ale także opracowują innowacyjne, oparte na



Sameh Rafla,
dyrektor generalny Takeda Pharma w Polsce

sztucznej inteligencji rozwiązania, wspierające leczenie.

– Nagroda Top Employer 2024 to znaczące osiągnięcie dla Takeda Business Solutions w Polsce, oddziału świadczącego usługi biznesowe dla globalnej firmy biofarmaceutycznej Takeda, będące rezultatem naszych działań na rzecz pracowników w obszarze rozwoju ścieżek kariery. Udało nam się zbudować społeczność opartą na zaufaniu i promującą kulturę firmową, która wspiera uczenie się na błędach i dba o transparentność naszych działań – wskazuje Monika Moser, Takeda Business Solutions Łódź Site Lead. – Aktywnie wspieramy też umiejętności cyfrowe, wykorzystując



Monika Moser,
Takeda Business Solutions Łódź Site Lead

sztuczną inteligencję, aby ułatwiać wszystkim zarządzanie pracą. Naszym nadrzędnym celem jest jednak nie tylko rozwój pracowników, lecz także działania na rzecz pacjentów na całym świecie. Zdobycie tegorocznej nagrody to zaszczyt i odzwierciedlenie naszego zaangażowania w budowanie miejsca pracy, w którym każdy może rozwinąć swój pełny potencjał.

Takeda skupia się na dostarczaniu wysoce innowacyjnych leków i przełomowych form leczenia rosnącej liczbie chorych na całym świecie. Zajmuje czołowe miejsce w USA i Japonii, które są odpowiednio pierwszym i trzecim co do wielkości rynkiem farmaceutycznym na świecie.

Oto pełna lista krajów, w których Takeda została uznana za najlepszego pracodawcę:

- Azja i Pacyfik: Australia, Chiny, Indie, Japonia, Korea Południowa,
- Europa: Austria, Czechy, Francja, Niemcy, Irlandia, Włochy, Polska, Portugalia, Słowacja, Hiszpania, Szwajcaria, Wielka Brytania.
- Ameryka Łacińska: Argentyna, Brazylia, Kolumbia, Meksyk
- Bliski Wschód: Izrael
- Ameryka Północna: Kanada i Stany Zjednoczone.

Materiał powstał we współpracy z inicjatywą Takeda Pharma. C-ANPROM/PL/CORP/0073, 01/2024

JUŻ 30 KWIETNIA

SPECJALNE WYDANIE NA MAJÓWKĘ DGP



Do 30 kwietnia jest jeszcze
wiele czasu, ale przecież
– czas pędzi.
Zatem już dziś zapraszamy
Was do współpracy.

**Zróbmy to JEDYNE W ROKU
wydanie DGP w doborowym
towarzystwie. RAZEM.**

- ➔ około 100 stron (format tygodników opinii – A4, papier LWC)
- ➔ najwyższej jakości arcyciekawe artykuły, analizy, wywiady, komentarze, felietony, prezentacje, sylwetki w wersji drukowanej i cyfrowej
- ➔ nakład papierowego wydania - ok. 50 000 egzemplarzy w całej Polsce
- ➔ Atrakcyjne pakiety partnerskie

ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY

Magdalena Ornat, tel. 519 061 300, magdalena.ornat@infor.pl