

NAJLEPSZY PRACODAWCA

Szanowni Państwo

Pandemia COVID-19 zmieniła rynek pracy. Przed pracodawcami postawiła nowe wyzwania, jak choćby konieczność zadbania o bezpieczeństwo pracowników w kontekście zdrowia, czy organizację pracy zdalnej i hybrydowej. Z kolei pracownicy przewartościli swoje potrzeby. Co w nowej rzeczywistości jest istotne w relacji pracodawca-pracownik? Jakie rozwiązania wprowadziły firmy, by codzienne obowiązki nie przerosły ich zespołów? Zapraszamy Państwa do lektury tekstów, które przybliżą sytuację na rynku pracy i do analizy zestawienia przygotowanego przez redakcję. Inspirującej lektury.

Redakcja



**NAJLEPSZY
PRACODAWCA
2021** GAZETA FINANSOWA

Zestawienie Najlepszych Pracodawców 2021

Nazwa Firmy/ Branża	Jak wspiera rozwój i dba o talenty?	Realizowane systemy motywacyjne	Dlaczego warto pracować w Państwa firmie?
Aluplast/branża budowlana, produkcyjna	Faktem jest, że największym kapitałem firmy są jej pracownicy. Aluplast buduje kulturę organizacyjną w taki sposób, aby zachęcała do rozwoju i podnoszenia własnych kompetencji. Jednym z jej nowych projektów jest program szkoleń dla operatorów, który umożliwia nabycie nowych umiejętności specjalistycznych i awans na jedno z bardziej odpowiedzialnych stanowisk w organizacji w obszarze produkcji. Firma nastawiona jest na indywidualne wsparcie rozwoju pracowników. Zachęca ich do brania udziału w rekrutacjach wewnętrznych, nawet jeśli tylko częściowo spełniają wszystkie oczekiwania nowej roli. Jeśli ktoś został wysoko oceniony, firma decyduje się na okres „przejściowy” i wejście pracownika w program wdrażający w nową rolę. Prowadzi także szereg działań rozwojowych skierowanych do przełożonych. Wychodzi z założenia, że każdy z pracowników ma jakiś talent – mocną stronę. Rolą firmy jest wzmacnianie i rozwijanie jej – wtedy jest szansa na spełnionych zawodowo pracowników i ponadprzeciętne efekty.	W ramach programów motywacyjnych i uznaniowych Aluplast oferuje pracownikom rozbudowany system benefitów płacowych i pozapłacowych. Stara się każdego roku wzbogacać i uatrakcyjniać ofertę zgodnie z trendami rynkowymi. Obecnie oferuje z pozapłacowych benefitów m.in. kartę benefit system, ubezpieczenie na życie, prywatną opiekę, szereg szkoleń ogólnorozwojowych i specjalistycznych. Z płacowych benefitów może pochwalić się systemem premiowym skorelowanym z poziomem realizacji zadań i dodatkowym nagradzaniem ponadprzeciętnych osiągnięć. Aluplast jest organizacją, dla której ważne jest work life balance. Zdrowie, samopoczucie pracowników, to dla niej priorytet.	Pracownicy są dla Aluplast najważniejsi, dlatego firma każdego dnia inwestuje w ludzi. Tworzy partnerskie zespoły i daje poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, co w dzisiejszych czasach jest bardzo ważne. Work life balance, równe traktowanie, nowoczesne narzędzia pracy, przyjazne środowisko, bogaty pakiet benefitów, dbanie o rozwój – to wszystko już dziś proponuje swoim pracownikom. Firma może pochwalić się 26-letnią bogatą w sukcesy historią. Jej celem jest stałe doskonalenie organizacji, by spełniać rosnące oczekiwania partnerów biznesowych oraz pracowników – to oni tworzą organizację i są odpowiedzialni za jej sukces. Aluplast dostrzega, że siła tkwi w utalentowanym i zaangażowanym zespole.
Bank Gospodarstwa Krajowego/branża: bankowość	Firma wspiera rozwój i talenty poprzez program Mentoringowy i Talentowy – „Bank Talentów”, program talentowy Prawnik 4.0, Program Rozwoju Kadry Menedżerskiej, Program Bank Staży oraz Rozwój Bez Granic, 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. Ma platformę do e-learningu (kafeteria szkoleń)	Premia roczna oparta o ocenę pracowniczą, na którą w 50 proc. składa się ocena stopnia realizacji celów i w 50 proc. ocena postawy, nagroda z okazji Dnia Pracownika, premia top – up (za szczególne osiągnięcia), szkolenia i finansowanie certyfikatów, program Zarządzania Talentami i program Mentoringowy oraz Coachingowy, dofinansowanie do studiów podyplomowych i kursów językowych, platforma do e-learningu języka angielskiego, program well beingowy, wsparcie psychologiczne (platforma EAP 24)	Firma oferuje możliwość zdobycia doświadczenia w jednym takim banku w Polsce, którego misją jest wspieranie zrównoważonego rozwoju społeczno – gospodarczego Polski. Oferuje szkolenia, elastyczny czas pracy, pracę zdalną, opiekę medyczną, kartę sportową, 10 sekcji sportowych, pracowniczy program emerytalny, ZFSS, czas wolny na wolontariat, program poleceń kandydatów do pracy, e-learning, program well – being, prezenty dla młodych rodziców oraz równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. W rekrutacji stosuje nowoczesne technologie: chatbota/voicebota, wirtualną rzeczywistość, wideorozmowy, grywalizacja. Poszukujemy osób młodych – na praktyki wakacyjne – Letnią Akademię BGK jak i osób z doświadczeniem. Bank otrzymał wiele wyróżnień: Top Employers (2019,2020,2021), Solidny Pracodawca, Friendly Workplace, Best Quality Employer, HR Najwyższej Jakości, Inwestor w Kapitał Ludzi, Praktyka Wysokiej Jakości. Zdobytane tu doświadczenie jest niekiedy unikalne na skalę ogólnopolską.
Centrum Elektronicznych Usług Płatniczych eService/ branża: płatności elektroniczne, Fintech, IT	Każdy pracownik eService ma dostęp do platformy szkoleniowej CornerStone, oferującej bardzo szeroki zakres szkoleń e-learningowych, w tym globalnych – przygotowanych przez EVO Payments International. Wszyscy pracownicy mogą też korzystać z platformy e-learningowej do nauki języka angielskiego lub niemieckiego, uzupełnianej zajęciami online. Firma cyklicznie organizuje szkolenia w zakresie użytkowania oprogramowania oraz programowania. Każdy pracownik uczestniczy w procesie oceny rocznej, podczas którego omawiane są jego osiągnięcia i identyfikowane optymalne kierunki rozwoju. W ślad za tym pracownicy są kierowani na szkolenia specjalistyczne zwiększające kompetencje, wiedzę i umiejętności, zgodnie z predyspozycjami i rolą zawodową. Z myślą o rozwoju talentów prowadzi program „Akademia Managera” oraz dofinansowania studiów MBA i podyplomowych. Rozwijanie talentów łączy również z preferencjami w procesach rekrutacji, które wspierają awanse wewnętrzne utalentowanych pracowników.	eService rozwija działania opierające się na finansowych i pozafinansowych systemach motywacyjnych. Wśród nich znajdują się m.in. projekty konkursowe z atrakcyjnymi nagrodami pieniężnymi, a także rzeczowymi, przyznawanymi za indywidualne osiągnięcia pracowników. Premiowane są w ten sposób wyróżniające się wyniki realizacji zadań zawodowych i osiąganie wyznaczonych celów, a także działania na rzecz innowacji, optymalizacji wykorzystania zasobów czy usprawnienia w zakresie obsługi klientów oraz wdrażania nowych usług i rozwiązań. Funkcjonuje system „Kamieni milowych”, czyli premiowania celów zespołowych. Wśród działań motywujących, na uwagę zasługują funkcjonujące w firmie systemy doceniania – stażu pracy i zaangażowania w umacnianie kultury organizacyjnej. Pracownicy są zachęceni do aktywnego włączania się w tworzenie odpowiadającego ich potrzebom środowiska pracy. Uzupełnieniem działań jest program „Doceniamy się”. Jego celem jest zachęcenie pracowników do wymiennego okazywania sobie uznania za osiągnięte wyniki i jakość wykonywanej pracy.	eService jest liderem branży w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej i bardzo ważną częścią amerykańskiej grupy EVO Payments. Ma stabilną sytuację finansową oraz wizję rozwoju, którą konsekwentnie realizuje. Rośnie zarówno pod względem zasięgu i liczby klientów, wykorzystywanych technologii i rozwiązań organizacyjnych, jak i potencjału własnej kadry specjalistów. Z myślą o jej rozwoju tworzy nowe miejsca pracy, oferując atrakcyjne warunki zatrudnienia, bogaty pakiet świadczeń socjalnych i szkoleń. Zapewnia możliwość rozwoju zawodowego, zdobywania doświadczenia i unikalnych kompetencji dostępnych w nowoczesnym, międzynarodowym środowisku pracy.
Centrum Medyczne Enel-Med/branża: opieka medyczna	Enel-med zawsze inwestował w rozwój pracowników i to nie zmieniło się także w tym specyficznym dla wszystkich momencie – okresie pandemii. Na firmie ciąży jeszcze większa odpowiedzialność za wsparcie i rozwój kadry oraz wspólną realizację celów i strategii spółki. W roku 2021 firma powróciła do szkoleń realizowanych zarówno w formule stacjonarnej, jak i hybrydowej. Udało się zrealizować pełen cykl tematyczny skierowany do grupy koordynatorów oraz kierowników placówek. Szkolenia wsparły także bieżącą pracę struktur sprzedażowych w firmie. W roku bieżącym nieustannie rozwija swoją platformę e-learningową, która z miesiąca na miesiąc jest zasilana nowymi tematami szkoleniowymi. Dzięki tym działaniom może szybko reagować na bieżącą sytuację i szkolić pracowników w każdych warunkach. Co więcej, może zapewnić pracownikom jednorodny materiał szkoleniowy bez względu na miejsce wykonywanej pracy, czy czas, w którym realizują szkolenie. Tysiące uczestników korzysta z tej formy uzupełniania wiedzy niezbędnej na danym stanowisku. Wdrożona w ubiegłym roku platforma webinarowa także stała się mocnym wsparciem dla pracowników, jak i klientów. Szybka interakcja z uczestnikami szkolenia, możliwość reagowania na bieżąco są nieocenioną przewagą tej formy szkolenia nad dotychczasowymi rozwiązaniami. Platforma jest na tyle nowoczesnym narzędziem, że udało się ją zaimplementować także poza organizacją, co daje bardzo duże możliwości szkoleniowe dla zawodów medycznych. Rok do roku podkreśla także wagę rekrutacji wewnętrznych, w ramach których co miesiąc kilkudziesięciu pracowników awansuje w strukturach firmy. Pozwala to na utrzymanie w organizacji talentów i rozwijanie ich przez kolejne lata. Oferuje swoim pracownikom szereg programów szkoleniowych, począwszy od szkoleń wprowadzających, poprzez rozwój kompetencji merytorycznych, czy umiejętności miękkich. Ma wdrożone ścieżki kariery dla pracowników recepcji, Call Center oraz struktury administracyjnej w placówkach medycznych. Dofinansowuje rozwój kompetencji merytorycznych personelu medycznego.	W enel-med od lat realizowane są działania motywacyjne dla pracowników, z których zdecydowaną większość stanowią zespoły medyczne i do nich kierowane są elitarny program enel-klub. Jest to miejsce, w którym spotykają się najlepsi z najlepszych. Mianowicie, na podstawie ankiety satysfakcji pacjenta (która realizowana jest nieprzerwanie od 2016 r.), realizacji czynników biznesowych oraz pracy zgodnie z wartościami firmy, typowanych jest 250 osób kadry medycznej lekarskiej oraz nielekarzkiej (lekarze, pielęgniarki, fizjoterapeuci, technicy, asystentki i higienistki stomatologiczne) do uczestnictwa w rocznym programie. Osoby objęte nim mogą korzystać z dodatkowych benefitów, szkoleń, czy też dodatkowych atrakcji realizowanych przez firmę. Program cieszy się dużą renomą, co pozwala nam notować coraz wyższe wyniki w ankietach satysfakcji pacjenta. Kolejnym dedykowanym systemem motywacyjnym jest program dla zespołu sprzedaży, który również realizowany jest cyklicznie – rozpoczyna się z początkiem roku kalendarzowego. Program zakłada możliwość korzystania z dodatkowych benefitów oferowanych przez pracodawcę dla osób, które realizują cele i założenia programu. Jednak nie tylko wyżej wymienione grupy zawodowe mogą korzystać z dodatkowych benefitów. W każdym miesiącu uruchamiamy za pomocą naszej platformy komunikacyjnej szereg konkursów, losowań, w których każdy pracownik może zdobyć interesujące go nagrody.	Rok 2021 jest już kolejnym, w którym jako organizacja enel-med musi wykazać dużą elastyczność i pełną gotowość na zmiany. Firma jest dumna z tego, że pomimo wielu nieoczekiwanych sytuacji nadal jest silną i skoncentrowaną na pracownikach marką. Bieżący rok jest ważny dla enel-med z uwagi na plany inwestycyjne, które zostały ogłoszone przez zarząd spółki w połowie roku. Nie zwalniamy tempa i w ciągu najbliższych 4 lat zainwestujemy ok. 135 mln zł w rozwój sieci placówek na terenie całego kraju. Jest to jasny sygnał dla wszystkich pracowników i potencjalnych kandydatów, że to świetny moment na rozwój swojej kariery zawodowej w enel-med. Pierwszy raz w historii enel-med, podczas tegorocznej emisji akcji spółki, zaoferowano możliwość ich zakupu lekarzom. Niezwykle cieszy także fakt, że kilkunastu najwyższej klasy lekarzy specjalistów placówek enel-med skorzystało z tej możliwości. Inwestując w centrum medyczne enel-med obdarzyli firmę ogromnym zaufaniem i potwierdzili, że enel-med jest miejscem, w którym chcą pracować, realizować własne cele zawodowe i z którym wiążą swoją przyszłość.