



HR AWARDS 2013

Категория „HR Мениджър/Директор на годината“

Финалист: *Екатерина Караризова, Директор Човешки ресурси, Шнайдер Електрик България*

Make the most of your energy TM

В Шнайдер Електрик ние насърчаваме хората да постигат максималното от енергията.

Свързано с дейността на компанията ни, това означава да използват електрическата енергия интелигентно. Свързано със служителите ни, това се превежда като създаване на условия и подкрепяща среда за максимално разгръщане на професионалния им потенциал.

Стратегията по управление на хора в Шнайдер Електрик България се определя от два основни фактора: приоритетите на бизнес развитието и корпоративните ценности и политики.

Хората са центърът на тази стратегия и сърцето на нашата компания. Тяхната ангажираност е нашият основен капитал и водещо конкурентно предимство. Ангажираността на служителите ни влияе пряко на удовлетвореността на клиентите и на бизнес резултатите ни.

Изграждането и устойчивото поддържане на високо ниво на ангажираност са постигнати чрез проекти за: подобряване на вътрешната комуникация; развитие на процеса на целепоставяне и оценка на представянето; подобряване на работните процеси, процедури и среда; поощряване на взаимопомощта и принадлежност към компанията; кариерно развитие и професионално изграждане; и не на последно място, развитие на висшия и средния мениджмънт като лидери на екипи и хора.

Съществуващите в компанията общности (Комитет по ангажираност и Комитет по здраве, безопасност и ергономия) са пример за приобщаване на работниците и служители към процесите на вземане на решения.

Безспорно доказателство за ангажираността на нашите служители са и устойчивите резултати на компанията през последните години.

1. Best Employer за България, изследване на AON Hewitt
2013: 2 ро място в категория средни и големи предприятия
2012: 3-то място в категория средни предприятия

2010: 2-ро място

2009: 5-то място

Развитието на ангажираността на служители е доказано чрез положителен ръст през последните 4 години на всички показатели, обхванати от изследването. През 2013 с най-голям ръст е показателят „Доверие във висшия мениджмънт”. Индексът на устойчивост показва, че компанията може гарантира стабилно и постоянно развитие бизнеса и талантите. Индексът на ангажираност през 2013 е 88% спрямо 81% през 2102 и спрямо 54% средна стойност за България и 82% на компаниите „Най-добър работодател”. Тези стойности илюстрират, че Шнайдер Електрик България е компания позиционирана в зоната на високите професионални резултати.

2. Високата ангажираност на хората в компанията се препотвърждава и от вътрешното изследване на удовлетвореността на служителите OneVoice.

Нетният промотърски резултат за 2013 е 73% (71% - за първото полугодие и 75% - за второто полугодие), т.е на 75% от хората, работещи в компанията биха я препоръчали като добро място за работа на свои близки и познати. Индексът на ангажираност по методиката на това проучване е 78% при норма за Европа от 76% за най-добрите работодатели.

3. Водеща роля в изграждането на ангажиран екип има висшият мениджмънт на Шнайдер Електрик България. За нас ангажираният лидер е този, който има способностите и поведението да синхронизира организацията с бизнес целите. Хармонията между фирмени ценности, лидерски компетенции и практическите действия на нашите ръководители изгражда културата на ангажираност към клиенти, служители, бизнес резултати, планета и общество.
4. Значителен принос в изграждането на устойчива ангажираност има Вътрешната комуникация в компанията. От 2009 в компанията са въведени месечните информационни срещи, които дават на служителите възможността да получат актуални данни за

представянето и резултатите на организацията, да се запознаят с бъдещите приоритети и с развитието на ключовите проекти както и да поставят въпросите си към мениджмънта на компанията.

В глобалния завод на компанията в Пловдив има работещ визуален мениджмънт, чрез които е управляват основните производствени процеси, натовареността на екипите и на отделните служители, прогреса на проектите и ключовите показатели.

5. Две общности има силно влияние в Шнайдер Електрик България: Комитетът по ангажираност и Комитетът по Здравословни и безопасни условия на труд и ергономия. Членовете са избрани на доброволни начала. Работните срещи са ежемесечни, дейността е проактивна и превантивна. Тези общности са първа точка на контакт между мениджмънта и служителите преди въвеждането на промени и нови проекти. Обратната информация към целия екип се отразява в протоколи и годишни отчети за дейността.
6. Политики, чрез които през годините сме признавали и възнаграждавали приноса на нашите служители:
 - Политика Above and Beyond the Call of Duty (ABCD)
 - Политика All4 One
 - Политика Star of the Month
 - Наградите за най-успешни идеи на служителите от “Системата за предложения”
7. Нашата социална ангажираност е друго измерение на сплотеността на екипа ни.
 - Най-успешните проекти през 2013:
 - „Use Your Legs initiative” 2013 с Фондация „Зонта” Пловдив
 - Коледен базар в подкрепа на “И аз мога” в подкрепа на центъра за деца с аутизъм в Пловдив
 - Акция в подкрепа на Филипините
 - С фондация “Зонта” против насилието над жени.