



# HR AWARDS 2013

## Категория „Най-добра HR стратегия за развитие на лидерството в организацията“

**Финалист: УниКредит Булбанк**

Водещ приоритет в HR стратегията на УниКредит Булбанк за четвърта поредна година е лидерският потенциал в компанията и средствата за неговото откриване, насърчаване и развитие. Банката инвестира в подготовката на бъдещи и настоящи мениджъри, като развива в тях ключови качества - стремеж към иновации и приспособимост към непредвидимата бизнес среда.

УниКредит Булбанк прилага стратегия за развитие на лидерството, която е съобразена с последните световни иновативни практики. Банката успява да адаптира тази стратегия към особеностите на българската икономическа среда. Лидерската стратегия на банката изцяло се основава на бизнес стратегията ѝ и еволюира заедно с нея.

В Булбанк е силно развита концепцията за разпознаване, оценяване и подготовка с подходящи инициатива на потенциални заместници за всички ключови позиции. Това се случва чрез три процеса:

- Програма за развитие на висшия мениджмънт, Програма за управление на таланти и Локален процес за планиране на потенциални заместници. И трите процеса целят сходни резултати: осигуряване на устойчивост и приемственост при заемане на мениджърски позиции в УниКредит; запознаване с мотивиращите фактори на участниците с цел тяхното развитие и задържане; разработване и изпълнение на индивидуални планове за развитие, основани на анализ на силни страни и области за развитие; вертикално и/или хоризонтално развитие в рамките на УниКредит Булбанк.

Банката създава и вече има утвърдени позиции с няколко локални програми за развитие, като:

- Програма за работа по реални бизнес проекти в крос-функционални екипи – 59 участници в две успешно приключили

издания. От девет реални бизнес проекта в банката, на база разработеното от участниците в програмата, три проекта бяха въведени като част от банковите продукти и процеси, а два бяха имплементирани частично.

- Програма за развитие в различни структури в банката – 8 настоящи участници в първото издание на програмата, трима от които са назначени на мениджърски позиции преди нейния край. Програмата беше използвана и като добър пример за УниКредит, защото нейните принципи станаха част от други международни програми на УниКредит Груп.
- Локална менторска програма – 18 двойки от таланти и висши мениджъри вземат участие в програмата.
- Надграждаща програма за обучение на мениджъри – над 200 мениджъра са преминали през обучения за развитие на лидерски умения.

В края на 2013 г. в банката беше въведена Специализирана въвеждаща програма за мениджъри.

Даването на идеи за подобряване на продукти и процеси от служителите се насърчава от мениджмънта чрез специална пощенска кутия.

Всяка година в организацията се провеждат проучвания, посветени на ангажираността и удовлетвореността на служителите.

В организацията лидерството се разглежда на различни нива и независимо от функцията и позицията на отделните служители. Избягва се дискриминация при предоставяне на възможности за развитие. През 2013 г. в УниКредит Булбанк беше проведено проучване на тема „Управление на различията“, според което положителните тенденции на организацията са свързани с:

- високата култура и ангажираността на мениджърите по отношение равните възможности за представителите на двата пола
- усещането на служителите, че техният принос се оценява без значение от пола

На база на проведеното проучване ръководството на УниКредит Булбанк прие Политика за равенство между половете, в която залягат принципите за справедливост и равнопоставеност във всички процеси, свързани с управлението на хората в организацията (подбор, обучение и развитие, възнаграждения, баланс професионален-личен живот).

УниКредит Булбанк поддържа култура на информираност, съпричастност и подпомагане на инициативите в областта на развитието на лидерството сред всички свои служители. Всяка година топ

мениджмънтът на банката организира стратегическа среща, по време на която представя пред широка аудитория от мениджъри на всички нива, бизнес резултатите на банката и резултатите във връзка с инвестициите, направени в служителите.

В списанието „Човешки ресурси за теб“ на всеки три месеца топ мениджмънтът прави видео обръщение, в което се коментират стратегическите приоритети, стоящи пред организацията.