

Ključ svake uspješne strategije ljudskih resursa je briga o zaposlenima

Prema najvećem istraživanju atraktivnosti poslodavaca TalentX, iza kojeg stoji portal Infostud, kompanija dm se i ove godine svrstala u top 20 najpoželjnijih poslodavaca u Srbiji. Kako poručuju iz dm-a, zaposleni su glavni pokretači uspeha ovog lanca, a težnja da kompanija nastavi da pruža svojim zaposlenima širom Srbije priliku za lični i profesionalni razvoj, ostaje jedan od glavnih ciljeva. Koji su recepti za uspješno vodenje ljudskih resursa i šta kompaniju čini tako poželjnom na tržištu rada, odgovara Maja Petrović Kolaković, resorna menadžerka ljudskih resursa u dm-u.



Maja Petrović Kolaković,
HR ekspert kompanije dm

Šta za vas predstavlja činjenica da se lanac dm i ove godine svrstao među najpoželjnije poslodavce u Srbiji? Budući da je ovo najveće istraživanje atraktivnosti poslodavaca u našoj zemlji koje obuhvata više od deset hiljada ispitanika, uz činjenicu da ga osvajamo već drugi put, za nas je izuzetno dragoceno jer potvrđuje našu dugoročnu posvećenost ljudskim resursima. Ujedno, ovo priznanje predstavlja i poseban podstrek da nastavimo da negujemo brižljiv odnos prema zaposlenima i da stvaramo nove mogućnosti, unapređujući celokupne radne procese i stvarajući još kvalitetnije radno okruženje. Naša, ali i svetska praksa pokazuju da srećan kolektiv doprinosi poboljšanju poslovanja kompanije u celini, tako da verujemo da se uspeh dugoročno meri kroz zadovoljstvo zaposlenih.

Koji su to benefiti koje kompanija dm nudi, a koje šira javnost prepoznaje kao poželjne za rad u vašem drogerijskom lancu?

Osnovni podsticaji koje zaposlenima nudi kompanija dm su tržišno atraktivne zarade, dve dodatne plate u toku godine, smart working koncept koji im pruža mogućnost za rad od kuće i nakon smirivanja pandemije, brojne edukacije i besplatni sistematski pregledi. Ovim benefitima nastojimo da omogućimo našim kolegama što kvalitetnije uslove života i rada, kao i da stvorimo mogućnosti za razvoj njihovih individualnih profesionalnih, ali i ličnih veština.

Novi potencijalni kandidati sve više očekuju od poslodavaca nematerijalne benefite. Zašto su nematerijalni benefiti važni i na koji način kompanija dm to primenjuje?

Poslednjih nekoliko godina se pokazalo koliko je osećaj zdravstvene sigurnosti važan za zaposlene, ali i potencijalne kandidate za posao u našem lancu. Uz to, danas se od poslodavaca zahteva i da obezbedi niz brojnih drugih pogodnosti koje se odnose na stvaranje harmoničnog radnog okruženja, brigu o mentalnom zdravlju kolektiva, kao i razvoju ličnih i poslovnih veština zaposlenih. Kako kompanija dm od samog početka svog poslovanja neguje ove prakse i postavlja zdravlje kao najvažniji nematerijalni benefit, trudimo se da adekvatno vodimo brigu o zadovoljstvu kolektiva i njihovom zdravlju, stvarajući, pritom, prijatno radno okruženje. Primera radi, u saradnji sa Medigroupom, za naše timove organizujemo radionice sa psihologom i fizioterapeutom, a dobijaju i personalizovane Pakete zdravlja, kao i različite zdravstvene pogodnosti.

Drogerijski lanac dm je široj javnosti poznat kao kompanija koja kroz različite projekte brine o svojoj zajednici. Koliko je važno da i zaposleni budu uključeni u realizaciju društveno odgovornih aktivnosti svog poslodavca?

Lanac dm je prepoznat kao jedna od društveno najangažovanijih kompanija u našoj zemlji i naročito smo ponosni što taj osećaj odgovornosti budimo i kod naših zaposlenih, podstičući ih da uzmu učešće u takvim akcijama. Pored redovnih aktivnosti zaposlenih, važno je da i oni budu deo društveno odgovornih akcija, deleći svoje predloge i inicijative sa kompanijom, a koje bi unapredile kako njihovo poslovno okruženje, tako i širu zajednicu. Poseban podsticaj za naše kolege je i to što za svoje volontiranje na takvim projektima dobijaju jedan slobodan dan. Na primer, jedan od najvećih projekata naše kompanije je „Zasadi drvo“, u okviru kojeg je uz njihovu pomoć do sada posađeno 350.000 sadnica širom Srbije, što ovu inicijativu čini najvećim poduhvatom masovnog pošumljavanja u Srbiji.

Jedan od važnih benefita koje nudite za svoje zaposlene je i edukacija. Zašto je to važno za poslodavce i njihove zaposlene?

Stalno ulaganje u zaposlene je jedna od najboljih odluka za svakog poslodavca, što pokazuju primeri i brojnih drugih uspešnih kompanija na tržištu. Ulaganje u zaposlene nikada nije trošak, već samo dobitak za kompanije. Svesna dugoročne dobiti takvog pristupa, kompanija dm se trudi da kontinuirano radi na stručnom usavršavanju kolektiva nudeći im mogućnost za edukaciju, sticanje novih znanja i veština što im omogućava da napreduju i dodatno se razvijaju. Takođe, zaposleni u dm-u imaju mogućnost pohađanja seminara i kurseva nemačkog jezika, a kreirali smo i posebnu digitalnu platformu Lernwelt koja predstavlja jedinstveni „Svet učenja“ pomoću koje naše kolege sada na jednom mestu mogu da pronađu niz obuka, kurseva i radionica. Ujedno, u okviru konkretnih pozicija i sektora omogućeni su i uslovi za lični razvoj i napredovanje.

Kompanija dm je od 2017. godine deo programa za dualno obrazovanje. Koje benefite tog modela u radu sa mladim talentima ste do sada prepoznali?

Ovaj program pokazao je kako na sjajan način možemo pomoći mladim ljudima da odmah po završetku školovanja svoje prve profesionalne korake naprave upravo kod nas. Ponosni smo što radimo na razvoju Programa dualnog obrazovanja već šestu godinu zaredom uz naše institucionalne partnere. Reč je o mladim srednjoškolcima koji već tokom srednje škole pored redovne nastave imaju mogućnost da uz učenje kroz rad i praksu, sebi otvore put do mogućeg zaposlenja. Trudimo se da uz profesionalne tim lidere kompanije koji pružaju podršku u radu tokom trajanja programa, omogućimo mladima da osete radno okruženje, steknu praktična iskustva, nova znanja i razviju stručne i interpersonalne veštine u čemu se ogledaju i benefiti programa.

Koliko za kompanije treba da bude važna strategija ljudskih resursa i koliko ista utiče na poslovanje?

Briga o ljudskim resursima treba najpre da bude ukorenjena u strategiju poslovanja kompanije u celini, budući da na dugoročnom nivou utiče na uspeh i rezultate svakog poslodavca. Sistemski pristup kolektivu, aktivno bavljenje pojedincima i kontinuirana briga o njihovom ličnom i profesionalnom razvoju ključni su za svaku kompaniju koja želi da bude dugoročno održiva. Naša strategija ljudskih resursa zasniva se upravo na tome i poslovnoj filozofiji koja glasi „Čovek u centru poslovanja“, bilo da se radi o zaposlenima ili kupcima. To je vrednost koju prepoznaje naše okruženje već godinama unazad, a o čemu svedoče i brojna priznanja stručne javnosti. Imajući sve to u vidu, verujem da smo na dobrom putu, ponosni što možemo da služimo kao primer u poslovnoj zajednici.

Kakav je plan za dalji razvoj HR sektora kompanije dm?

Cilj je da nastavimo da negujemo pozitivne prakse na polju ljudskih resursa, trudeći se da pojedinačne segmente svakodnevno unapređujemo. Poseban podsticaj nam daju zaposleni koji pokazuju veliki entuzijazam i posvećnost u radu, što nas inspiriše da nastavimo da budemo inovativni i spremni da pružamo nove mogućnosti za njihov razvoj. Takođe, ostajemo fokusirani da brojna priznanja od strane javnosti opravdamo i pokažemo da smo uvek tu jedni za druge.

