

Как да създадем ● лоялни служители в България ● ●

седем тенденции
сега и в бъдеще



Edenred



„Искрено вярвам, че ако се грижите за служителите си, те ще се погрижат за вашия бизнес.“

- Ричард Брансън

Въведение

Зад всеки успешен бизнес стои екип от отдадени професионалисти. Те са двигателят на промените и източникът на креативните идеи, които го правят конкурентоспособен. Затова в една фирма съставът трябва да бъде приоритет номер едно, на второ място да са клиентите, а на трето – акционерите в компанията.

Проблемите произтичат от това, че повечето компании предпочитат да инвестират в подобряването на клиентското преживяване, оставяйки своите служители на заден план. Но именно персоналът е този, който отговаря за клиентите. Един недоволен работник е достатъчен, за да развали добрите впечатления на множество потребители.

Приемете, че служителите са „вътрешните клиенти“ на една компания. Ако те не вярват в бизнеса, качеството на работа рязко спада, а за постигането на високи резултати, една фирма има нужда от мотивирани, щастливи и лоялни служители.

Преданите служители водят до доволни клиенти, а доволните клиенти водят до щастливи шефове. Да, толкова е просто. Ако се грижите добре за своите работници, финансовите печалби ще дойдат за нула време.

За съжаление, в България се забелязва все повече тенденцията талантливите млади българи да напускат страната, търсейки по-добри перспективи в чужбина. Причината? Според проучване, проведено от nPloy, Bulgaria Wants You, и други, 56% от българските студенти в чужбина заявяват, че в родината липсват възможности за кариерно развитие.

Става все по-ясно, че качествените служители търсят не само стабилна работа, но и възможности за професионален растеж. Затова компаниите, които искат да запазят конкурентните си предимства, трябва да предложат на своите служители още по-атрактивни условия и възможности за развитие.

Истината е, че конкуренцията е ожесточена, а кадрите – малко. Именно затова сега е моментът да се фокусирате върху изграждането на лоялни служители, които ще са вашият ключ към прогреса. Предаността не се печели лесно, но тя е в основата на всяка успешна компания.

Ако сте готови да превърнете екипа си в най-голямата ви сила, но не сте съвсем сигурни как, ние от **Идънред България** имаме отговора. Разкриваме как да създадете атмосфера, в която хората искат да останат и да дават най-доброто от себе си ден след ден.



В този наръчник ще научите:

Въведение	2
Какво представлява лоялността на работното място?	4
Защо е важно вашият бизнес да има верни служители?	8
Как се създават лоялни служители?	12
Ефективни методи за изграждане на лоялност	13
Практически съвети за измерване на служителската лоялност и ангажираност	16
Бъдещи тенденции в управлението на човешките ресурси (HR)	21
Как водещите компании създават верни служители	23
Как Идънред България трансформира корпоративната култура	26
Заклучение	27

Какво представлява лоялността на работното място?

Терминът „лоялност“ идва от английски език и се превежда по няколко начина. Лоялен означава почтен, привързан, предан и верен.

Предаността към работодателя е комплексно състояние, съчетаващо рационални и емоционални фактори. В личните отношения верността се основава на дълбока емоционална връзка. Докато лоялността на един служител може да бъде разделена на два основни типа: рационална и емоционална.

Рационалната лоялност е основана на конкретни материални стимули и условия на труд. Това включва висока заплата, допълнителни бонуси и гъвкав работен график. Докато **емоционалната лоялност** е свързана с чувства на принадлежност, удовлетвореност и вяра в ценностите и мисията на фирмата.

Най-преданите служители са комбинация от двата вида. Те са едновременно удовлетворени от работата си и емоционално свързани с компанията.

Какво представлява лоялният служител?

Лоялен служител е този, който е високо мотивиран и чиито интереси се припокриват с тези на фирмата. Той подкрепя мисията и ценностите на организацията, работи добре с колегите си и е готов да поеме допълнителна отговорност, когато е необходимо.



Лоялни vs нелоялни служители

Но как да разграничим лоялен от нелоялен служител? Тъй като вътрешните мотивации и чувства на вашите служители са скрити, трябва да обърнете внимание на тяхното поведение. То може да ви даде ценни насоки за това какво е тяхното отношение към компанията.

Лоялни служители

- ✓ Активно участват в постигането на целите на компанията
- ✓ Постигат високи резултати и приемат предизвикателства с ентузиазъм
- ✓ Поемат отговорност за своите действия и предлагат идеи
- ✓ Подкрепят колегите и екипа и защитават репутацията на компанията

Нелоялни служители

- ✗ Отнасят се с нехайство към отговорностите си
- ✗ Удовлетворени са с ниски резултати и не полагат много усилия
- ✗ Прехвърлят вината върху другите и избягват да вземат решения
- ✗ Не подкрепят колегите си и споделят негативна информация за компанията



Моделът на Алберт Хиршман

Представете си, че можете да предвидите кога един служител започва да се чувства претоварен или недооценен. С помощта на този модел можете да разпознаете и адресирате причините за недоволството, намалявайки текучеството на кадри.

Когато служителите са недоволни от работната си среда, те могат да реагират по различни начини. В книгата си „Изход, глас и лоялност“ икономистът Алберт Хиршман идентифицира четири основни реакции - две пасивни и две активни:

- **Изход:** Служителят направи напускане, решавайки да търси по-добри възможности и условия другаде.
- **Гласност:** Служителят споделя недоволството си от ръководството или колегите, предлагайки решения в опит да промени ситуацията.
- **Неглижиране:** Служителят остава на работа, но намалява усилията си и не се интересува от проблемите на компанията. Това в днешно време се нарича „тихо напускане“ (quiet quitting).
- **Лоялност:** Служителят остава на работа, въпреки проблемите, вярвайки, че нещата ще се променят с времето.

С помощта на този модел ще запазите най-ценните си служители и ще изградите един лоялен и ангажиран екип.



МОДЕЛЪТ НА ХИРШМАН

Как реагират недоволните служители?



Защо напускат служителите в България?



Претоварване с работа, липса на подкрепа при вземане на решения и несъответствие между очакванията и реалността са сред основните причини за напускане на служителите в големите европейски компании.

Българските служители, подобно на колегите си в Европа, изпитват все по-голяма неудовлетвореност от настоящата си работа и са склонни да сменят работодателя при първа възможност. Липсата на адекватно заплащане и признателност карат много от българските специалисти (дори тези на високи позиции) да се чувстват недооценени, тласкайки ги да търсят по-добри възможности другаде. Тези фактори са сред главните причини за високото текучество на кадрите и за съжаление имат сериозни негативни последици за българския пазар.



Защо е важно вашият бизнес да има верни служители?

Според проучвания 89% от работодателите в България изпитват затруднения при подбора на кадри. Като най-големите предизвикателства за тях са липсата на квалифициран персонал, както и липсата на технически умения. Затова когато намерите качествен служител, трябва да се постараете да го задържите!

Ето защо е важно да задържите качествените кадри и да ги превърнете в лоялни служители:



Повишена производителност

Както вече научихте, когато един служител е лоялен, той е мотивиран и ангажиран. Това пряко влияе на неговата производителност и качеството на работа, тъй като най-верните работници добре разбират целите на компанията и са отдадени на тяхното постигане. Затова те са готови да полагат допълнителни усилия при необходимост, което с течение на времето може да доведе до значителни печалби.



По-добра репутация на компанията

В днешния дигитален свят информацията се разпространява за секунди. Неудовлетворените служители могат да превърнат социалните мрежи в своеобразно бойно поле, използвайки платформи като gabtodatel.bg и workornot.bg, за да изразят недоволството си. Това не само уврежда репутацията на работодателя, но и затруднява привличането на нови таланти.

От друга страна, щастливите работници са най-ценният актив на всяка компания. Българските компании все повече разчитат на иновативни начини да зарадват своите служители. Освен допълнителното здравно осигуряване и повече платен отпуск, все по-популярни стават дигиталните социални придобивки като дигиталните ваучери на **Идънред България**. С модерно мобилно приложение, съвместимост с G-Pay и Apple Pay, и широка мрежа от партньори, тези карти предлагат удобство, гъвкавост и перфектно отговарят на нуждите на новото поколение работници.

Подобни придобивки запалват мотивацията у работниците, като им дават усещане, че тяхното старание и постижения са оценени и възнаградени по смислен начин. Позитивните чувства от подобни придобивки се превръщат в лоялност. А, тяхната лоялност и позитивно отношение към компанията се отразяват благоприятно върху имиджа на фирмата. Добрата репутация не само улеснява привличането на млади, талантиливи кадри, но и на нови клиенти, затова е важно да се инвестира в удовлетвореността на служителите ви.



Финансови ползи

За разлика от лоялните служители, които са инвестирани в успеха на компанията и са склонни да останат дългосрочно, нелоялните гледат да напуснат при първа възможност. Това на свой ред води до сериозни финансови загуби за компанията. Тези загуби включват разходи за наемане и обучение на нови служители, загуба на продуктивност през периода на обучение, както и намаляване на мотивацията и ангажираността на екипа. Това може да забави растежа на компанията, да навреди на нейната репутация и да затрудни привличането на нови кадри.

Лоялните служители, от друга страна, не търсят да напуснат, което значително намалява тези разходи. Те са ангажирани и мотивирани да допринасят за успеха на компанията, което не само стабилизира работната среда, но и може да доведе до повишаване на продуктивността и допълнителни печалби.

Тези загуби включват разходи за наемане и обучение на нови служители, загуба на продуктивност през периода на обучение, както и намаляване на мотивацията и ангажираността на екипа. Това може да забави растежа на компанията, да навреди на нейната репутация и да затрудни привличането на нови кадри.

Лоялните служители, от друга страна, не търсят да напуснат, което значително намалява тези разходи. Те са ангажирани и мотивирани да допринасят за успеха на компанията, което не само стабилизира работната среда, но и може да доведе до повишаване на продуктивността и допълнителни печалби.





По-добри взаимоотношения с клиентите

Служителите, които вярват в мисията на компанията, са по-склонни да изградят дълготрайни взаимоотношения с клиентите. Тяхното задълбочено познание на продуктите и пазара им позволява да предоставят персонализирано обслужване на високо ниво, което надминава очакванията на клиентите. Това доверие и удовлетвореност водят до повишена лоялност, повторни продажби и положителни препоръки, което в крайна сметка допринася за успеха на компанията и носи допълнителни печалби.



Подобрено качество на работа

Знаехте ли, че фирмите с щастливи служители се справят до 20% по-добре от тези, в които работниците се чувстват недооценени? Факт е, че преданите работници, благодарение на дългогодишния си опит, придобиват задълбочени познания за бизнеса на компанията. Тези знания им позволяват да вземат по-добри решения, да си вършат работата качествено и да действат като ментори на новите служители, допринасяйки за устойчивото развитие на организацията.

Създава се положителна корпоративна култура. Лоялните служители са сърцето на всяка успешна компания. Техният ентузиазъм и отдаденост създават позитивна и подкрепяща работна среда, а доброто им настроение е просто заразно! Тази среда не само намалява текучеството на кадрите, но и привлича нови таланти. В резултат на това се изгражда силна корпоративна култура, която е в основата на дългосрочния успех на всяка компания.

Накратко, лоялността на служителите е инвестиция, която се отплаща многократно. Компаниите, които инвестират в изграждането на лоялна работна сила, са по-устойчиви, по-гъвкави и по-способни да се адаптират към промените.

Как се създават лоялни служители?

Вече разбрахте защо е важно една фирма да има лоялните служители. Но сега идва най-важният въпрос: как да ги създадем? Все пак верните работници не растат по дърветата и не падат от небето, те се изграждат.



Моделът на Рандъл С. Шулър

В свят, в който успехът на една компания зависи все повече от способността да адаптира и ангажира своите служители, моделът на Рандъл С. Шулър, известен като „The 5P’s Model“, предоставя мощен инструмент за систематично управление на ключовите аспекти на бизнеса.

Подобно на автомобил, вашата компания се състои от множество части, всяка от които играе ключова роля за нейното движение. Този модел идентифицира петте основни двигателя на тази машина – компонентите, които, когато са оптимизирани, осигуряват плавно и ефективно пътешествие към успеха:

1. **Цел (Purpose):** Ясно дефинираните цели на фирмата действат като компас за вашите служители, определяйки посоката на развитие.
2. **Принципи (Principles):** Принципите са сърцето на вашата компания, обединявайки служителите и насочвайки ги към споделени ценности.
3. **Процеси (Processes):** Организационните процеси създават структура, която позволява на екипа да работи ефективно, като всеки ясно разбира своята роля и отговорности.
4. **Хора (People):** Служителите, с техните умения, мотивация и лоялност, са основните двигатели за постигане на целите на организацията.
5. **Резултати (Performance):** Резултатите са обективен показател за ефективността на работата и служат като основа за оценка и развитие на работниците.

От този модел ясно се вижда, че всичко се свежда до хората. Те са двигателят на един бизнес, превръщайки целите в реалност, затова е от съществено значение да се грижите за тяхното благополучие. Ако успеете да балансирате тези пет аспекта, ще създадете работна среда, в която служителите са щастливи, а компанията просперира.

Ефективни методи за изграждане на лоялност

От край време служителите са възприемани единствено като ресурс. Сега обаче този подход се променя и създаването на работна среда, където всеки служител се чувства оценен и вдъхновен да достигне своя пълен потенциал, става водещо.

Представяме ви няколко доказани и ефективни метода, които ще ви помогнат да изградите и укрепите лоялността сред вашите служители:



Добър пакет социални придобивки

Според проучване на Rypple, компаниите, които мотивират служителите си чрез атрактивни социални придобивки, могат да очакват увеличение при производителността на своите работници с до 43%. Придобивки като дигитални ваучери за храна от Идънред България не само спестяват пари на работодателите (до 1 278 лева годишно на служител), но и създават чувство за грижа и признание от страна на работодателя. Това, от своя страна, води до по-висока мотивация, ангажираност и лоялност към компанията.

Но социалните придобивки, от рода на ваучерите за храна, не са само хитър начин да оптимизирате разходите на фирмата и да увеличите покупателната способност на служителите си. Те са страхотен начин фирмата ви да се открие на пазара и да привлече най-талантливи кадри.



Възможности за развитие

Инвестициите в личностното развитие на служителите не са просто разход, а стратегическа инвестиция в бъдещето на вашата фирма. Като предоставяте възможности за обучение и кариерно развитие, създавате среда, в която кадрите се чувстват мотивирани да развиват своите умения.

За да бъдат ефективни, програмите за личностно и професионално усъвършенстване трябва да бъдат добре планирани и систематично изпълнявани. Редовните обратни връзки, индивидуалните планове за развитие и възможностите за менторство са ключови елементи за подкрепа на работниците в техния професионален растеж.

Все пак, когато един служител вижда ясна пътека за развитието си в компанията, той е по-склонен да остане и да допринесе за нейния успех.



Конкурентно възнаграждение

Както се казва в старата българска поговорка: „гладна мечка хоро не играе“. Истината е, че конкурентната заплата е основата, върху която се изгражда удовлетвореността на един служител. Добрата заплата, в допълнение със социални придобивки, осигурява финансова стабилност на работника и покрива основните му нужди, намалявайки стреса от липсата на финанси. Това му позволява спокойно да се фокусира върху професионалното си развитие.





Гъвкави работни условия

Пандемията от COVID-19 промени драстично света и представите ни за работна среда. Хибридният метод на работа, гъвкавото работно време и увеличеният брой отпуски се превърнаха в стандарт, който повечето служители активно търсят.

Проучвания показват, че 76% от кадрите намират броя на дните платен отпуск за основен фактор при избирането на нова работа. Тези данни ясно показват, че хората целят по-добър баланс между работа и личен живот, а гъвкавостта на работното място им помага да го постигнат.



Добра комуникация

Ефективната комуникация е ключът към успешните взаимоотношения в една компания. Когато работниците имат възможност да изразяват своите мнения и притеснения, а ръководителите ги изслушват внимателно, се създава атмосфера на доверие и взаимно уважение. Това води до повишена производителност, иновации и удовлетвореност на служителите.



Материални придобивки

Освен конкурентно заплащане и социални пакети, служителите високо ценят и материалните стимули. Премии, бонуси, служебни автомобили и други подобни привилегии са мощни мотиватори, които ясно показват, че компанията инвестира в своите кадри и се грижи за тяхното благополучие.

63% от участниците в проучване, проведено от Society for Human Resource Management, споделят, че бонусите за добре свършена работа са един от най-важните фактори, когато се чудят дали да напуснат работа. След парите, проучването показва, че най-важното за служителите е да се чувстват добре на работното място. Като комбинирате финансови стимули с възможности за развитие и признание, лесно ще изградите лоялни и ангажирани екипи.



Свобода при изпълнение на задачите

Все повече компании, особено в IT сектора, разбират, че успехът се измерва не в часове, прекарани в офиса, а в постигнатите резултати. Гъвкавите условия на труд и възможността за самостоятелно вземане на решения освобождават творческия потенциал на служителите и им позволяват да постигат изключителни резултати.

Когато компаниите предоставят на работниците си повече свобода, те демонстрират своето доверие и признание към техните способности. А, ако хората се чувстват част от нещо по-голямо от себе си, те се мотивират да работят още по-усилено и да допринасят за успеха на компанията.



Практически съвети за измерване на служителската лоялност и ангажираност

Успехът на всяка организация зависи пряко от ангажираността и лоялността на служителите. Чрез редовно измерване на следните показатели може да идентифицирате и адресирате потенциални проблеми, които могат да доведат до високо текучество на кадри и намалена производителност.

Като разбирате нуждите и очакванията на вашия екип, можете да създадете работна среда, която не само привлича, но и задържа таланти, стимулирайки растежа и печалбата на компанията.

За да измерите ангажираността и лоялността на вашите работници, може да използвате следните практически методи:



Следете текучеството

Какво е текучество? Това е процесът на загуба и придобиване на служители.

Защо текучеството е важно? Високото текучество води до повишени разходи, намалена производителност, загуба на знания и опит, нарушаване на работния процес и влошаване на имиджа на компанията.

Как да изчислите коефициента на текучеството? Броят на напусналите служители за определен период / Средният брой на служителите за същия период × 100.

Как се разчита коефициентът на текучеството? Нивото на текучество на персонала варира значително в зависимост от сектора. Докато в сектори като търговията на дребно и ресторантьорството годишно текучество от 20-30% се счита за приемливо, в IT сектора подобен показател би бил индикатор за сериозни проблеми с задържането на служителите.

Високите коефициенти на текучество и/или кратките срокове на работа показват проблеми с ангажираността, задържането и лоялността.

Коефициента
на текучество

=

Броят на напусналите служители

Средният брой на служителите

× 100



Интервюта с дългогодишни служители

Интервютата с дългогодишните кадри могат да ви дадат ценна информация за това какво ги задържа във фирмата.

Могат да индикират причини, които биха ги накарали да си тръгнат, въпреки дългия стаж.

Имат дълбоки познания относно работната среда, екипа и работата, които могат да споделят с вас.



Exit интервюта

Провеждайте интервюта със служителите, които напускат, за да разберете причините за решението им.

Има ли повтарящи се причини?

Използвайте тази информация, за да идентифицирате области за подобрене и стратегии за задържане.



Следете посещаемостта и точност

Следете дали има промени в посещаемостта и точността на работниците ви. Закъсняват ли със срокове? Тръгват ли си по-рано от работа?

Ангажираните служители е по-вероятно да бъдат точни и да отсъстват от работа по-рядко.

Внезапен спад в посещаемостта може да показва потенциални проблеми във фирмата.



Правете анкети

Създайте анкети, които да пускате през определен период от време на служителите си.

Направете ги анонимни, за да получите честни отговори.

Тези резултати ще ви дадат представа за мнението на служителите ви по различни въпроси.



Индекса на нетните препоръки на служителите (eNPS)

Какво е eNPS? Това е показател, който измерва степента на лоялност на служителите към компанията, като се основава на вероятността те да я препоръчат на други.

Какъв въпрос се задава? На служителите се задава един прост въпрос: „По скалата от 0 до 10, колко вероятно е да препоръчате [име на компанията] като място за работа?“

Как се изчислява eNPS? Извадете процентът на служителите, които не биха препоръчали компанията, от процента на тези, които биха я препоръчали.

Какъв въпрос се задава? На служителите се задава един прост въпрос: „По скалата от 0 до 10, колко вероятно е да препоръчате [име на компанията] като място за работа?“

Как се изчислява eNPS? Извадете процентът на служителите, които не биха препоръчали компанията, от процента на тези, които биха я препоръчали.

Отговорите се разделят на три групи:

Привърженици: Тези, които дадат оценка от 9 до 10.

Пасивни: Тези, които дадат оценка от 7 до 8.

Критици: Тези, които дадат оценка от 0 до 6.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Критици

Пасивни

Привърженици

Net Promoter
Score Formula

$$= (\text{Icon of two people holding hands} \% - \text{Icon of one person} \%) \times 100$$

Например, ако 60% от служителите са привърженици, 20% са пасивни и 20% са критици, тогава eNPS ще бъде 40.

Как се разчитат резултатите на eNPS? Висок eNPS е индикатор за положителна работна среда и висока производителност, докато нисък eNPS сигнализира за проблеми с мотивацията и задържането на кадрите.

Защо е полезен eNPS? Това е ценен инструмент, който може да помогне на компаниите да създадат по-добра работна среда, да задържат таланти-те си и да постигнат по-добри бизнес резултати. Чрез редовно измерване и анализ на eNPS компаниите могат да вземат информирани решения и да се адаптират към променящите се нужди на служителите.



Провеждайте тримесечни срещи

Организирайте срещи със служителите, може и с техните преки ръководители, на всеки три месеца.

Използвайте предварително подготвени въпроси, за да структурирате процеса.

Използвайте обратната връзка от кадрите като инструмент за идентифициране на проблемните области.



Бъдещи тенденции в управлението на човешките ресурси (HR)

Бъдещето вече е тук и HR екипите трябва да са готови да го посрещнат с отворени ръце. Изкуственият интелект, автоматизацията и персонализираните преживявания за служителите ще преобразят начина, по който организациите привличат, развиват и задържат своите най-ценни активи — талантите.

Грижа за благосъстоянието на служителите

В бъдеще успешните фирми ще поставят благосъстоянието на служителите си на първо място. Концепцията за високоефективна организация предлага цялостен подход, обхващащ различни аспекти от живота на служителите си:

- **Подкрепа за психическото здраве:** Повече отпуски, програми за управление на стреса, достъп до психолози.
- **Грижа за физическото здраве:** Допълнително здравно осигуряване, достъп до фитнес зали или карти за спорт.
- **Финансова сигурност:** Дигитални ваучери за храна от **Идънред България**, допълнителни пенсионни планове.
- **Социални взаимодействия:** Тиймбилдинг мероприятия, приятна офис среда, възможности за менторство.
- **Burnout:** Редовни анкети за удовлетвореност, програми за професионално развитие, възможности за обучение и повишаване на квалификацията

Управление с фокус върху хората

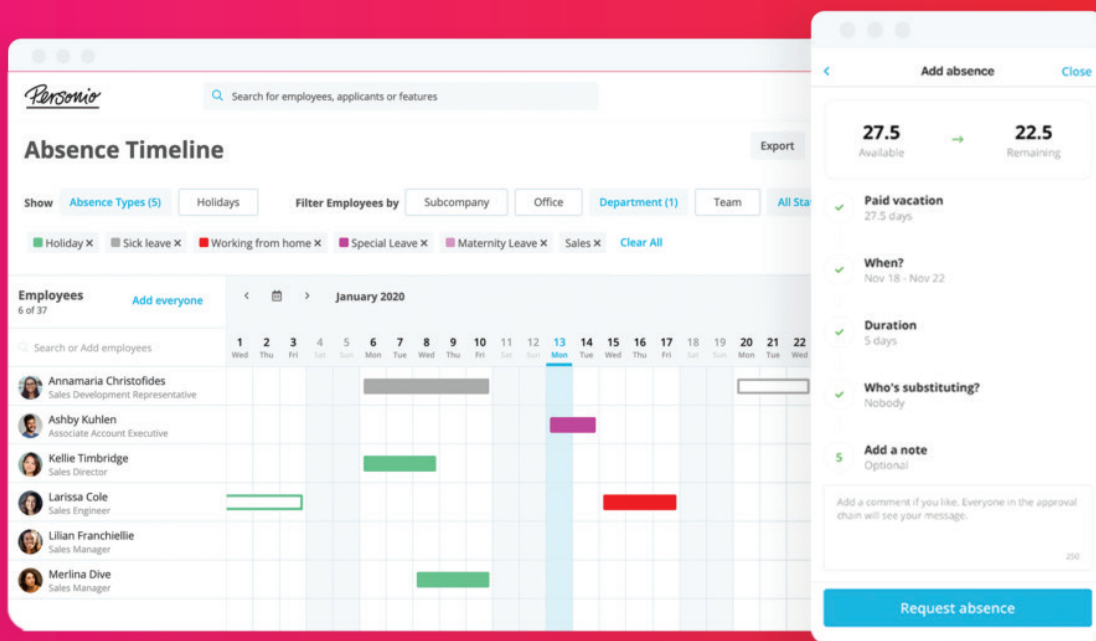
Проучвания на Glassdoor, Gallup и други показват, че около 50% от хората напускат работата си, за да се отърват от лошия си шеф. Затова доброто управление е в основата на всяка преуспяваща организация. Мениджърите и HR екипите, които дават приоритет на служителите, изграждат мотивираща работна среда, която води до по-висока производителност, иновации и лоялност.

Инвестиране в обучения

Фирмите, които искат да останат конкурентоспособни, ще започнат да инвестират в бъдещето на своите служители, като им предоставят разнообразни възможности за обучения и развитие. Това включва различни семинари, програми за менторство и курсове. По този начин компаниите ще повишат не само професионалната компетентност на талантите си, но и тяхната удовлетвореност и лоялност към организацията.

Софтуер за управление на човешки ресурси (HRMS)

Технологията идва на помощ! HR специалистите вече могат да оптимизират работата си, използвайки софтуерни платформи, които централизират всички данни за работниците и автоматизират рутинните задачи. От наемането до напускането – тези платформи осигуряват цялостен поглед върху жизнения цикъл на всеки служител, улеснявайки работата на HR екипите.



Имплементиране на нови процеси

Бъдещата работна среда е тук и тя е хибридна, гъвкава и ориентирана към служителите. Компаниите, които искат да останат конкурентоспособни, трябва да въвеждат нови процеси. Хибридният начин на работа, задълбочените интервюта при напускане и регулярните анкети са само началото на тази трансформация.

Как водещите компании създават верни служители



Google е световен технологичен гигант, известен не само с иновативните си продукти, като търсачката, Gmail и Android, но и с изключителното внимание към служителите си. Компанията е создала уникална работна среда, която насърчава творчеството, иновациите и личностното развитие.

Google предлага на своите таланти множество предимства, включително:

- **Гъвкави работни условия:** Компанията позволява на талантите си да работят от вкъщи, да избират своето работно време и да балансират по-добре професионалния и личния си живот.
- **Непрекъснато обучение и развитие:** Google предлага разнообразни програми за обучение, които позволяват на служителите да придобиват нови умения и да се развиват в кариерата си.
- **Безплатна храна и напитки:** В офисите на Google има добре оборудвани кухни, които предлагат безплатна и здравословна храна и напитки.
- **Здравни и уелнес програми:** Компанията предлага на работниците си различни програми за физическо и психическо здраве, като фитнес зали, йога класове и консултации с психолози.
- **Проекти с лично значение:** Google насърчава служителите си да отделят част от работното си време за лични проекти, които са от значение за тях.
- **Креативни и стимулиращи работни пространства:** Офисите на Google са проектирани така, че да насърчават колаборацията, творчеството и иновациите.

Всички тези инициативи са насочени към създаването на щастлива и продуктивна работна среда, в която кадрите се чувстват ценени и мотивирани. Резултатите от този подход са впечатляващи, затова Google постоянно е сред най-добрите работодатели в света, а служителите на компанията са изключително лоялни.



Airbnb е световен лидер в сферата на споделеното настаняване, известен с иновативния си подход към пътуванията. Но Airbnb е повече от просто платформа за резервации. Компанията е създавала изключителна корпоративна култура, която поставя акцент върху служителите си и тяхното благополучие.

Когато Марк Леви се присъединява към Airbnb през 2013 г., отделът по „Човешки ресурси“ е бил разделен на няколко различни екипа. Тогава той вижда потенциала да превърне отдела в нещо по-грандиозно. Вместо да продължи по традиционния начин на работа, Леви предлага създаването на изцяло нов отдел, фокусиран върху изграждането на работна среда, която отразява ценностите и мисията на компанията.

Идеята е семпла: ако Airbnb предлага уникални преживявания на своите клиенти, защо да не предложи същото и на своите служители? Така през 2015 г. се ражда отделът за „преживявания на слу-

жителите“, който бързо се превръща в сърцето на корпоративната им култура.

Airbnb вярва, че служителите са най-ценният актив на компанията. Затова кадрите активно участват в дизайна на офисите с цел да създадат пространство, което изглежда повече като дом, отколкото като бизнес помещение. Компанията също така предлага на своите служители гъвкави условия на работа, като персоналът е разделен на малки екипи, където гъвкавостта и бързата адаптация са от първостепенно значение.

Airbnb вярва, че служителите са най-ценният актив на компанията. Затова кадрите активно участват в дизайна на офисите с цел да създадат пространство, което изглежда повече като дом, отколкото като бизнес помещение. Компанията също така предлага на своите служители гъвкави условия на работа, като персоналът е разделен на малки екипи, където гъвкавостта и бързата адаптация са от първостепенно значение.

Фирмата значително инвестира в развитието на таланти, като им предлага възможност в продължение на три месеца да изпробват нова роля в съответен отдел на различен офис на Airbnb по света.

Компанията редовно кани експерти и лидери от различни сфери, за да споделят своите знания и опит. Сред тези влиятелни личности са Алисън Джонсън, бивш вицепрезидент по маркетинговите комуникации в Apple, и посланикът Хенри А. Крамптън, бивш член на ЦРУ.

Този фокус върху служителите определено се отплаща на фирмата. През 2016 г., година след създаването на отдела за „преживявания на служителите“, Airbnb е обявен за едно от най-добрите места за работа според Glassdoor. През 2017 г. компанията заема 11-о място в списъка на LinkedIn за топ компании.

Успехът на Airbnb показва, че инвестициите в таланти не са просто разход, а стратегическа инвестиция в бъдещето на компанията. Като създава уникална и ангажираща работна среда, Airbnb не само привлича най-добрите таланти, но и ги задържа.





Как Идънред България трансформира корпоративната култура

Като лидер в областта на социалните придобивки, **Идънред България** наблюдава все по-голям интерес към ваучерите за храна. Нашите клиенти масово ги въвеждат с цел да повишат мотивацията и да подобрят благосъстоянието на своите служители.

Резултатите са впечатляващи: 68% от тях отбелязват значително повишаване на мотивацията и продуктивността на работниците си след въвеждането на ваучерите. А, удобството на дигиталните ваучери значително допринася за тяхната популярност.

Ваучерите за храна предлагат множество предимства на служителите: по-високо нетно възнаграждение, свобода на избор, достъп до разнообразна гама от обекти и по-голямо усещане за удовлетворение.

Тази комбинация от предимства прави ваучерите за храна изключително привлекателни за все повече компании, които ги избират за своите служители. Благодарение на конкурентните условия, богатата мрежа от партньори и високото ниво на удовлетворение сред клиентите, **Идънред България** продължава да се утвърждава като лидер в този бранш.



Заклучение

Лоялните служители са най-ценният актив, който една компания може да има. В днешно време създаването им не е просто бонус, а необходимост за постигане на успех. Фирмите, които отказват да инвестират в благосъстоянието на своите кадри, рискуват да изгубят най-добрите си таланти и да останат назад от конкуренцията.

За да постигнат устойчив успех, компаниите трябва да инвестират в изграждането на лоялен екип чрез комбиниране на материални и нематериални стимули. Това е ключът към по-висока производителност, приятна работна среда и по-добри финансови резултати.

Като лидер в областта на ваучерите за храна, ние ви предлагаме ефективно решение за удовлетворяване на материалните и социалните нужди на вашите служители. Докато ние се грижим за материалната част, вие можете спокойно да се фокусирате върху създаването на ангажираща работна среда.

Заедно можем да опростим процеса, за да можете да се концентрирате върху това, което наистина има значение - растежа на бизнеса ви.

Инвестирайте в лоялността на служителите си днес - бъдещето на вашия бизнес зависи от това!



Искате ли да видите как дигиталните ваучери за храна могат да повлияят положително на вашата компания?

Свържете се с нас още днес и открийте как можем да ви помогнем да постигнете вашите бизнес цели.

☎ 02/974 0220 ✉ bulgaria@edenred.com

📄 [Искам оферта](#)

📘 [facebook](#)

🌐 [linkedin](#)