



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: „Най-ангажиран към управлението на хора организационен лидер на годината“

Компания	Райфайзенбанк България ЕАД
Лице за контакт	Рада Йосифова
Позиция	Началник отдел „Човешки ресурси“

Секция 2 – Мотивация за участие

Моля, опишете мотивацията си да се включите в конкурса в посочената от вас категория и защо смятате, че заслужавате да спечелите наградата в нея. Максимален обем: 1 страница.

**Кандидатура на Оливер Рьогл,
Председател на Управителния съвет на Райфайзенбанк България
за категорията "Най-ангажиран към управлението на хора организационен лидер на
годината"**

(кратко обобщение)

В последните две години, откакто съм Председател на Управителния съвет на Райфайзенбанк България, беше предприета цялостна трансформация в организацията, като основен фокус беше поставен върху промяната на организационната култура и модернизиранието на управлението на човешки ресурси.

През този период положихме целенасочени усилия в подкрепа на промяна на мисленето и отношението на служителите в посока инициативност, позитивен подход и сътрудничество; изграждане на ефективен мениджърски стил базиран на коучинг подход; изграждане на ефективна комуникация както между звената, така и между мениджмънта и служителите. За първи път в банката беше въведено Проучване на удовлетвореността от вътрешните услуги и Проучване на ангажираността на служителите.

Бизнес резултатите ни от тази година доказват, че вървим в правилната посока.

Моята мотивация за инвестиране и подкрепа на управлението на човешките ресурси, е свързана с убеждението ми, че хората и организационна култура са ключа към високите бизнес резултати.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Моля, опишете проекта, с който кандидатствате в избраната категория. Посочете конкретни факти, свързани с него – какво представлява, какви дейности/активности включва, кога е разработен и изпълнен, от кого, кои са участниците в него и т.н.

Моля, опишете конкретните постигнати резултати от проекта; областите на личната си удовлетвореност */на вас и/или екипа, отговорен за разработването и реализацията на проекта/* от постигнатото; мненията на участниците в проекта */моля, цитирайте 3 до 5 мнения, като посочите имената на участниците и координатите им за връзка/*.
Максимален обем: 3 страници.

Кандидатура на Оливер Рьогл,

Председател на Управителния съвет на Райфайзенбанк България

за категорията "Най-ангажиран към управлението на хора организационен лидер на годината"

(целия текст на кандидатурата)

В последните две години, откакто съм Председател на Управителния съвет на Райфайзенбанк България, беше предприета цялостна трансформация в организацията, като основен фокус беше поставен върху промяната на организационната култура и модернизиранието на управлението на човешки ресурси.

През този период положихме целенасочени усилия в подкрепа на промяна на мисленето и отношението на служителите в посока инициативност, позитивен подход и сътрудничество; изграждане на ефективен мениджърски стил базиран на коучинг подход; изграждане на ефективна комуникация както между звената, така и между мениджмънта и служителите. За първи път в банката беше въведено Проучване на удовлетвореността от вътрешните услуги и Проучване на ангажираността на служителите.

С цел постигане на регулярна и прозрачна комуникация в организацията бяха въведени регулярни срещи на мениджърите; Годишна среща на мениджмънта; регулярна комуникация до служителите под формата на Обръщение (CEO Message); въвличане на мениджърите в годишен процес за дефиниране на стратегията на банката. Също така, бяха разработени Принципи и стандарти за вътрешна комуникация, базирани на ценностите на Райфайзен.

Основните приоритети в трансформирането на функцията по управление на човешките ресурси бяха насочени към реорганизиране на системата за възнаграждения в посока повече справедливост и прозрачност; обвързване на трудовото представяне с възнаграждението; обективен и прозрачен процес по подбор на кандидати с възможност за вътрешно кандидатстване; значително увеличение на бюджета за обучение с цел инвестиция в знания и умения на всички служители.

Райфайзенбанк е един от големите работодатели в България в сферата на финансовите услуги и нашият бизнес модел предполага постигане на целите на организацията чрез хората.

В този смисъл, вярвам, че инвестицията в хората и ефективното им управление са от стратегическо значение за постигане на целите на организацията. Моето лично мнение е, че особено в период на трансформация, силна и правилно позиционирана функция „Човешки ресурси“ е неизменно условие за успех. Затова, аз смятам за моя

лична отговорност подкрепата на отдел „Човешки ресурси“ на банката за постигането на стратегическите ни приоритети.

Активно въвличам отдел „Човешки ресурси“ в създаването на бизнес стратегията по управление на персонала и решаването на важни въпроси свързани със служителите. Отделът е добре позициониран в организационната структура и е под мое пряко ръководство. Също така, след вече две години активна работа, отделът се ползва с доверието на останалите членове на Управителния съвет, мениджърите и служителите и се превърна в истински партньор на бизнеса.

Нашите стъпки през 2015 година в посока развитие на Организационната култура

През 2015 г. за втори път проведохме Проучване на удовлетвореността от вътрешните услуги. Проучването се провежда от външна агенция с цел гарантиране на обективността на резултатите и запазване на анонимността. Всички служители имат възможността да дадат обратна връзка как оценяват сътрудничеството си с отделите, с които работят най-често. През 2015 г. за първи път всички мениджъри имат поставена индивидуална цел за постигане на висок резултат, която влияе върху оценката от годишната атестация.

В началото на 2015 г. бяха разработени и одобрени от Управителния съвет на банката Принципи и стандарти за вътрешна комуникация, които се базират на корпоративните ценности на Райфайзен. Принципите и стандартите бяха комуникирани до всички мениджъри от Председателя на УС, а до служителите чрез присъствени семинари и електронно обучение.

Подкрепям инвестицията в учене и развитие. Всяка година значително увеличаваме бюджета за обучения и развитие на служителите. Служителите имат достъп до различни обучителни програми, за които получаваме много добра обратна връзка. Ръководителите от всички нива са включени в мениджърски програми.

От началото на 2015 г. централата на банката е в нова сграда, а останалите сгради в София са реновирани. На служителите беше предоставена възможност по креативен

начин да участват в създаването на индивидуален дизайн на всяка от сградите. Под формата на тим билдинг служителите бяха ангажирани в дейности като рисуване, апликиране, приложни изкуства. Също така, бяха организирани различни семинари по здравословен начин на живот, релаксация и ароматерапия.

За първи път през юни 2015 г. беше организирано парти за всички служители на Райфайзенбанк по случай 20 годишнината на банката. Програмата беше под мотото „Звезди в перспектива“ реализирана чрез съдействието на служителите, които участваха в певчески конкурс.

Секция 4 – Приложения

Информацията, получена за тази секция, не се публикува.