

UDK:368.032.7:331.108:368.897:681.62.263.4:316.72:17.023.36:347.722+35.082.2+327.39

## PRIKAZ INOSTRANOG ČLANKA

### **„LOJD“ RADI NA SVOM KADROVSKOM POTENCIJALU**

„Lojd“ je posvećen stvaranju inkluzivne i raznolike kulture koja privlači, razvija i zadržava najbolje talente. Njihov moto je da zajedničkim radom mogu stvoriti hrabriji svet.

U 2020. godini objavili su svoju prvu kontrolnu tablu za kulturu na celom tržištu, koja je odredila polazište i markere napretka ka inkluzivnijem okruženju, gde svako može ostvariti svoj puni potencijal. U 2021. godini objavili su novu kontrolnu tablu zasnovanu na podacima prikupljenim iz godišnjih tržišnih politika i praksi.

Korporacija ima za cilj da svojim primerom predvodi na tržištu i fokusirana je na stvaranje inkluzivnog okruženja u kome će svi na „Lojdovom“ tržištu moći da napreduju. Rodni paritet je već ostvaren na nivou liderskih pozicija a smanjuje se i jaz u visini plata, zbog čega su u „Lojdu“ posebno zadovoljni. Ipak, priznaju da je pred njima još uvek dug put.

Razvili su i dugoročan plan za podršku i razvoj talenata etničkih manjina. Ambicija im je da trećina svih novih radnika na tržištu i u korporaciji potiče iz etničkih manjina. To bi trebalo da bude usmereno na sve nivoe organizacije, uključujući i rukovodeće pozicije, a ne samo na ranu karijeru. Trenutni nivo zastupljenosti etničkih manjina je 8 odsto na tržištu i 22 posto u korporaciji.

Postoje četiri glavna pravca delanja.

*Baza podataka:* postavljena je ambicija da trećina svih novih radnika potiče iz kruga etničkih manjina, te su uložena sredstva i u bazu podataka koja će omogućiti da se analiziraju trendovi privlačenja, zapošljavanja i napredovanja, te ukazati gde mogu da se učine novi pomaci. Namera im je da na godišnjem nivou objavljuju podatke o nacionalnoj pripadnosti zaposlenih.

*Talent i privlačnost:* nastojaće da poboljšaju inkluzivnu praksu zapošljavanja za sve pozicije, za šta je potreban veći broj raspoloživih anketara za intervju. Kako bi povećali etnički raznovrsne uže izbore za mesta na kojima su potrebni iskusni zaposleni, radiće sa eksternim regruterima. Kada je u pitanju rana karijera u londonskoj tržišnoj grupi, radiće na profesionalnim profilima u delatnosti osiguranja.

---

## **A. Vodinelić: „Lojd“ radi na svom kadrovskom potencijalu**

---

*Upravljanje talentima:* u okviru Korporacije i na tržištu, otkrivaće učesnike u programu razvoja liderstva među kolegama iz etničkih manjina. Takođe, biće omogućena finansijska podrška i mentorstvo za etnički raznolike zaposlene.

*Spoljašnja promocija, zastupanje i angažovanje:* angažovali su arhivara sa zadatkom da prouči „Lojdova“ istorijska artefakta kako bi poboljšali razumevanje i posvećenost etničkoj raznolikosti. Sve to biće ugrađeno u priče o „Lojdu“ u medijima i na društvenim mrežama, koje ilustruju i slave etničku raznolikost unutar Korporacije.

### **Izvor**

<https://www.lloyds.com/news-and-insights/news/lloyds-continues-its-focus-on-culture-and-talent>

Prevela i priredila: **Ana V. Vodinelić, master novinarstva**