

Kariera w Grupie Kapitałowej LOTOS



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



[G4-LA9]

Rekrutacja wewnętrzna to priorytet

W Grupie Kapitałowej LOTOS zawsze traktowaliśmy rekrutację wewnętrzną priorytetowo. Dzięki niej optymalnie wykorzystujemy kompetencje pracowników do realizacji celów firmy oraz zapewniamy im możliwość rozwoju w jej strukturach. Dbałość o talenty – jeden z kluczowych elementów budowania przewagi konkurencyjnej, jest celem strategicznym Grupy Kapitałowej LOTOS na lata 2017-2022.

W 2016 r. wdrożyliśmy subserwis *Rekrutacje wewnętrzne w Grupie Kapitałowej LOTOS* na stronie głównej Lotostrady, portalu pracowniczego Grupy. To odpowiedź na informacje zwrotne od pracowników o utrudnionym udziale w rekrutacjach, m.in. ze względu na problemy z odnalezieniem aktualnych ofert.

Subserwis Rekrutacje wewnętrzne w Grupie Kapitałowej LOTOS powstał, aby:

- na nowo podkreślić rangę rekrutacji wewnętrznych,
- ułatwić zainteresowanym dostęp do informacji o ofertach pracy,
- zapewnić kandydatom poufność – od złożenia aplikacji do zaakceptowania kandydatury przez przyszłego przełożonego,
- upowszechnić opracowane w 2016 r. *Standardy rekrutacji wewnętrznej w Grupie Kapitałowej LOTOS*.

Standardy te, stanowią zbiór podstawowych zasad procesu rekrutacji wewnętrznej. Rozstrzygają kwestie, które do tej pory budziły wątpliwości wśród pracowników i przełożonych. Powinny być przestrzegane przez wszystkich uczestników konkretnej rekrutacji

Standardy rekrutacji wewnętrznej w Grupie Kapitałowej LOTOS

1. **Gwarantujemy dyskrecję** na każdym etapie procesu rekrutacji i selekcji.
2. W każdej rekrutacji wewnętrznej wskazujemy **osobę** prowadzącą rekrutację, **która jest dostępna dla kandydatów bezpośrednio**, mailowo i telefonicznie.

3. **Kandydatem wewnętrznym może być każdy pracownik** Grupy Kapitałowej LOTOS, zatrudniony na umowę o pracę.
4. **O każdym procesie rekrutacyjnym informujemy pracowników** poprzez wewnętrzne ogłoszenie rekrutacyjne na Lotostradzie.
5. Aplikacje wewnętrzne mogą być składane wyłącznie poprzez przycisk APLIKUJ w takim ogłoszeniu.
6. Kontaktujemy się z każdym kandydatem telefonicznie, celem **poznania motywacji kandydata, udzielenia odpowiedzi na jego pytania** oraz przekazania informacji o dalszych krokach w rekrutacji.
7. Każdą aplikację wewnętrzną przekazujemy kierownikowi zlecającemu rekrutację, który zobowiązany jest do jej oceny.
8. **Każdemu kandydatowi udzielamy informacji zwrotnej**, a wybranych kandydatów zapraszamy na spotkania rekrutacyjne.
9. Decyzja o rodzaju i warunkach proponowanej pracownikowi umowy jest podejmowana indywidualnie przez kierownika komórki organizacyjnej, do której rekrutowany jest pracownik, po wcześniejszej konsultacji z osobą prowadzącą rekrutację oraz **uwzględnieniu sytuacji i kompetencji kandydata**.
10. Przejście w ramach rekrutacji wewnętrznej wymaga zgody przełożonego, którego o udziale w rekrutacji i otrzymaniu oferty pracy informuje kandydat i/lub rekruter. **Ścieżka informowania przełożonych jest zawsze ustalana z osobą kandydującą**.
11. Referencje kandydata sprawdzane są **wyłącznie za jego wiedzą i zgodą**, z pośrednictwem rekrutera.
12. W przypadku planowanego zatrudnienia kandydata z innej spółki, o decyzji informujemy również koordynatora HR i ustalamy z nim zasady dalszego postępowania.
13. Termin przejścia pracownika nie powinien być dłuższy niż 3 miesiące.
14. Jeżeli sytuacja tego wymaga, **uruchamiamy rekrutację w miejsce odchodzącego pracownika** (rozpoczynając od rekrutacji wewnętrznej).

Rozwiązaniem wdrożonym niedawno przez dział HR Grupy jest też przekazywanie kierownikom poszukującym pracownika wszystkich aplikacji kandydatów wewnętrznych, także tych, którzy nie spełniają całości wymagań formalnych. Zwiększa to ich szanse na zatrudnienie w obszarze, w którym chcieliby się rozwijać.

W sytuacji potencjalnej kolizji interesów na linii przełożony – współpracownik, związanej z awansem wewnętrznym, dział HR prowadzi rozmowy z przełożonym.

Grupa Kapitałowa LOTOS jest członkiem, działającą od 2013 r., [Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji](#) .

[G4-LA11]

SOOP, czyli po co oceniamy pracowników?

SOOP, czyli System Okresowej Oceny Pracowników, to model oceny wspólny dla całej Grupy Kapitałowej LOTOS.

System Okresowej Oceny Pracowników w Grupie Kapitałowej LOTOS w 2016 r. w liczbach

→ Założone cele zawodowe i rozwojowe zostały przez pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS zrealizowane na **ponadprzeciętnym poziomie**.

- W 2016 r. oceniono w Grupie Kapitałowej LOTOS **97,32%** uprawnionych do oceny, co stanowi **88,32%** wszystkich pracowników. W 2015 r. ocenę przeszło **97%** uprawnionych.
- Wśród uprawnionych do oceny, którzy w 2016 r. zostali jej poddani, **21,47% to kobiety, a 75,86% to mężczyźni**. Stanowiło to: **19,48%** wszystkich zatrudnionych w Grupie Kapitałowej LOTOS kobiet i **68,84%** wszystkich zatrudnionych mężczyzn. Udział ocenionych kobiet jest mniejszy ze względu na strukturę zatrudnienia w Grupie Kapitałowej LOTOS: większość pracowników stanowią mężczyźni.

Korzyści wynikające z funkcjonowania SOOP w Grupie Kapitałowej LOTOS:

- okresowa ocena jest dla pracownika i przełożonego okazją do rozmowy, która służy podsumowaniu ostatniego roku pracy, ustaleniu celów zawodowych i rozwojowych, omówieniu wzajemnych oczekiwań i potrzeb,
- ocenę pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach prowadzimy w podobny sposób, obiektywnie i na podstawie znanych kryteriów,
- wyniki oceny bierzemy pod uwagę podczas kierowania na szkolenia, studia czy naukę języka obcego,
- ocena wpływa na decyzje związane z awansem, podwyżką, podziałem obowiązków czy rekrutacją.
- Każda spółka prowadzi indywidualną analizę wyników, dzięki której szybko może uzyskać informację np. o najwyżej ocenianych osobach. Może też sprawdzić, które kompetencje są na najwyższym poziomie, a które wymagają dalszego rozwoju.

Okresowa ocena formalnie rozpoczyna się **1 lipca i trwa do końca sierpnia**, chociaż w obszarach o bardziej złożonej strukturze organizacyjnej lub zaangażowanych w czasochłonne projekty możliwe jest jej wcześniejsze rozpoczęcie. W 2016 r. wdrożyliśmy nowy system SOOP w spółkach LOTOS Kolej i LOTOS Air BP, gdzie – ze względu na ich specyfikę – proces oceny w 2016 r. wystartował już w czerwcu.



Żeby dobrze przygotować się do oceny, zarówno oceniający, jak i oceniani mogą skorzystać z podręczników SOOP oraz checklist podpowiadających, o czym pamiętać, przygotowując się do rozmowy.

Szkolenia i rozwój w Grupie Kapitałowej LOTOS w 2016 r. w liczbach

1250 pracowników

Z CAŁEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ LOTOS UCZESTNICZYŁO W SZKOLENIACH W RAMACH KALENDARZA SZKOLEŃ AKADEMII LOTOS W 2016 R.

4888 osób

ŁĄCZNA LICZBA PRACOWNIKÓW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ LOTOS W 2016 R., W TYM: 1119 KOBIEC I 3769 MĘŻCZYZN

24,5^h

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH, PRZYPADAJĄCYCH NA KOBIECĘ PRACUJĄCĄ W GRUPIE KAPITAŁOWEJ LOTOS W 2016 R.

23,1^h

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH, PRZYPADAJĄCYCH NA MĘŻCZYZNĘ PRACUJĄCEGO W GRUPIE KAPITAŁOWEJ LOTOS W 2016 R.

23,5^h

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH NA PRACOWNIKA W 2016 R.

2^h

O TYLE WZROSŁA ŚREDNIA ILOŚĆ GODZIN SZKOLENIOWYCH NA PRACOWNIKA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ LOTOS, W PORÓWNANIU DO 2015 R.

2,5^h

TYLE GODZIN SZKOLEŃ WIĘCEJ PRZYPADŁO NA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, PRODUKCYJNYCH I BIUROWYCH, W PORÓWNANIU DO 2015 R. W 2015 R. BYŁO TO ŚREDNIO 21 GODZIN NA PRACOWNIKA, W 2016 R. 23,5 GODZINY.

10,7^h

TYLE GODZIN SZKOLEŃ WIĘCEJ PRZYPADŁO NA ROZWÓJ KADRY KIEROWNICZEJ WYŻSZEGO SZCZEBLA. W 2015 R. BYŁO TO 25,8 GODZIN, W 2016 R. – 36,5.

Akademia LOTOS

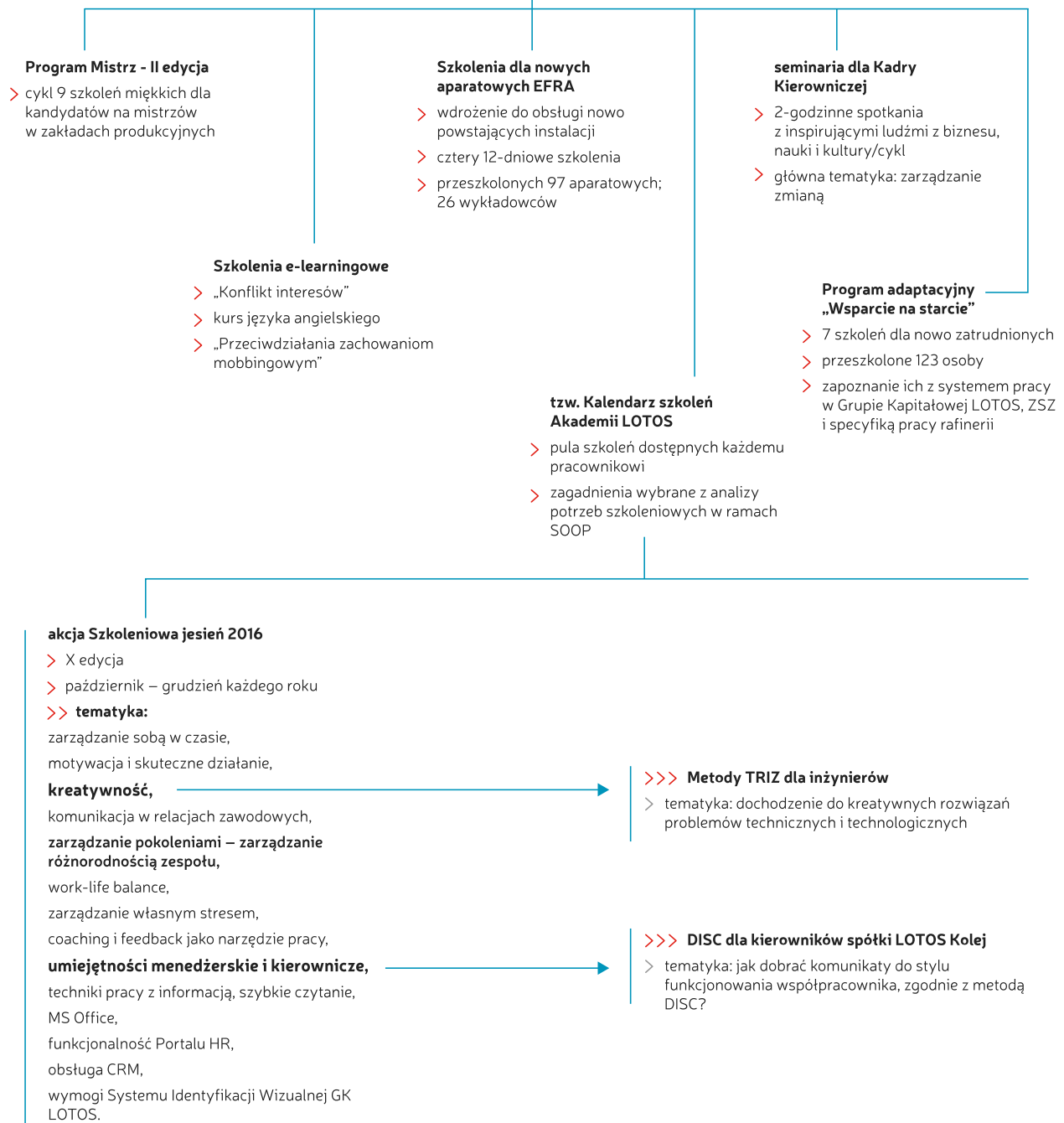
Wychodząc naprzeciw zmianom wewnątrz koncernu i w jego otoczeniu gospodarczym, w 2004 r. opracowaliśmy, wdrożyliśmy i ciągle rozwijamy autorski program szkoleniowo-rozwojowy – Akademię LOTOS.

Główne cele Akademii to:

- rozwijanie talentów,
- tworzenie partnerskiego zespołu i traktowanie pracowników jako największego potencjału firmy,
- rozwijanie kultury dzielenia się wiedzą,
- budowanie Grupy Kapitałowej LOTOS jako organizacji otwartej na innowacje, sprawnej oraz konkurencyjnej.

Akademia inicjuje i realizuje programy rozwoju talentów, dedykowane różnym grupom pracowników, np.: Program Lider Przyszłości, Program Mistrz, Akademia Menedżera, Program Rozwoju Kompetencji Zarządczych Pracowników Służb Technicznych czy Program Sukcesji Grupy Kapitałowej LOTOS.

AKADEMIA LOTOS W 2016 R.



Kalendarz szkoleń Akademii LOTOS – szkolenia dla wszystkich pracowników

Okres intensywnego szkolenia pracowników to październik-grudzień, czyli coroczna akcja Akademii LOTOS pod nazwą **Szkoleniowa Jesień**, skierowana do wszystkich pracowników.

Tematyka szkoleń, które proponujemy w Akademii LOTOS obejmuje zagadnienia wynikające z:

- analizy potrzeb określonych podczas okresowej oceny pracowników (SOOP),
- planów rozwojowych pracowników z poszczególnych komórek organizacyjnych,
- potrzeb biznesowych organizacji.

Program Mistrz – druga edycja

W ramach Programu Mistrz szkolimy kandydatów na mistrzów w zakładach produkcyjnych. W 2016 r. odbyła się jego II edycja. W zajęciach uczestniczyły 32 osoby, które zostały zakwalifikowane do programu, na podstawie wyników sesji Development Center. Celem Programu jest rozwijanie umiejętności miękkich u przyszłych mistrzów: komunikacji ze współpracownikami, asertywności, współpracy i motywowania. Zespół ds. szkoleń i rozwoju na bieżąco przekazywał przełożonym uczestników programu raporty poszkoleniowe oraz koordynował proces transferu nabywanej podczas szkoleń wiedzy, poprzez przekazywanie zadań do realizacji w miejscu pracy. W ostatnim kwartale 2016 r. monitorowaliśmy proces praktycznego stosowania zdobytej wiedzy oraz doskonalenia kompetencji uczestników programu, w trakcie realizacji bieżących zadań.

Szkolenia e-learningowe dla pracowników

Udostępniliśmy **platformę kursu języka angielskiego on-line** do nauki na wszystkich poziomach zaawansowania. Przedmiotem e-learningu był język angielski ogólny, jak i biznesowy. Zakres funkcjonalności programu umożliwia rozwój różnych sprawności językowych: rozumienie ze słuchu, czytanie, pisanie oraz mówienie.

Propagowaliśmy i monitorowaliśmy realizację obowiązkowego szkolenia e-learningowego pt. **„Konflikt interesów”** wśród pracowników nowo zatrudnianych w Grupie Kapitałowej LOTOS. Szkolenie promuje **Program etyczny** Grupy Kapitałowej LOTOS wśród kadry kierowniczej i pracowników.

Przygotowaliśmy nowe, gotowe do wdrożenia w Grupie Kapitałowej LOTOS, szkolenie e-learningowe **„Przeciwdziałanie zachowaniom mobbingowym”**. Materiał podaje przykłady z życia fikcyjnej firmy, w kontekście przeciwdziałania mobbingowi. Fabularyzowane sceny (film szkoleniowy) budują wiedzę uczestnika w zakresie: definicji i przestanków mobbingu, jego rodzajów oraz prawnych i społecznych konsekwencji zjawiska i pomagają zidentyfikować mobbing w środowisku pracy oraz podkreślają rolę grupy w przeciwdziałaniu mobbingowi.

Seminaria dla Kadry Kierowniczej

To cykliczne, dwugodzinne inspirujące spotkania z ludźmi biznesu, nauki i kultury. W 2016 r. najbardziej pożądanymi przez kadrę kierowniczą były zagadnienia dotyczące zarządzania zmianą. Przygotowaliśmy m.in. seminarium pod tytułem **„Nie bój się zmian, to Twoja szansa na sukces”**, z udziałem duetu dziennikarzy: Doroty Wellman i Marcina Prokopa. Przedstawili oni sprawdzone rozwiązania menedżerskie w zakresie współpracy, relacji międzyludzkich, zarządzania zmianą oraz różnorodnym zespołem.

Szkolenia dla nowych aparatowych Programu EFRA

W związku z rozbudową rafinerii i realizacją Programu EFRA, rok 2016 był **rekordowy** pod względem czasu poświęconego na przygotowanie do obsługi nowych instalacji osób zatrudnionych właśnie w obszarze produkcji. Wdrożenie do pracy aparatowych, dedykowanych do obsługi nowopowstających instalacji, wymagało dużego zaangażowania zarówno trenerów wewnętrznych, jak i ekspertów z całej Grupy Kapitałowej LOTOS. Przeprowadziliśmy **cztery 12-dniowe szkolenia dla aparatowych** zakończone egzaminem pisemnym i certyfikatem. W zajęciach uczestniczyło **97 aparatowych**, którym wiedzę obejmującą 33 kluczowe obszary dot. techniki i technologii przekazywało 26 wykładowców.

W 2016 r. wprowadziliśmy arkusze elektroniczne, które ułatwią proces adaptacji nowych pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. To poradnik dla osób odpowiedzialnych za realizację Programu – opiekunów, przełożonych. Zawierają one wskazówki, jak krok po kroku wprowadzić nowego pracownika w środowisko, w którym działa, oraz wdrożyć go w wykonywane obowiązki. Arkusz można edytować przez cały okres trwania programu adaptacyjnego, jest on dostępny dla opiekuna, mistrza i trenera. Daje on też możliwość oceny nowo zatrudnionego pracownika – w zakresie przygotowania praktycznego i merytorycznego, wydajności pracy oraz zaangażowania w realizowane zadania. Dzięki temu, podjęcie decyzji o przedłużeniu zawartej umowy o pracę powinno być łatwiejsze i bardziej obiektywne.

Kreatywność dla inżynierów, czyli szkolenie z metody TRIZ

W 2016 r. odbyło się 2-dniowe szkolenie dla inżynierów. Metodologia TRIZ to, stworzona przez inżynierów, koncepcja, która opiera rozwiązywanie problemów na **usystematyzowanych procesach, patentach i wzorcach**. Pozwala ona "odblokować umysł", dzięki czemu korzystający z niej inżynier może znaleźć najprostsze rozwiązanie przy analizowaniu problemów technicznych i technologicznych, z którymi zmagają się na co dzień w biurze. Jej założeniem jest m.in. **wykorzystywanie rozwiązań wypracowanych już w innej branży**, przez kogoś, kto mierzył się z podobnym problemem. Szkolenie skutkowało m.in. cotygodniowymi spotkaniami z TRIZ w Biurze Inżynierskim Produkcji.

DISC. Komunikacja dla kadry kierowniczej LOTOS Kolej

Model DISC bierze swoją nazwę od angielskich określeń cech (**Dominating, Interactive, Steady, Cautious**, czyli Dominujący, Interaktywny, Wspierający oraz Sumienny), które w różnych proporcjach są obecne w każdej osobowości. Zarządzanie komunikacją, zgodnie z modelem DISC, opiera się na rozpoznaniu tych cech charakteru, które naturalnie dominują u danej osoby i dostosowanie do tych cech przekazywanych komunikatów oraz zadań. Zgodnie z zasadami modelu DISC podstawą efektywnej komunikacji między członkami zespołu jest **podmiotowe traktowanie**.

Jeszcze przed szkoleniem zadaliśmy, aby model był wdrożony w komunikację w Grupie Kapitałowej LOTOS – zapewniliśmy indywidualne konsultacje z każdym z kierowników, aby określić ich preferowane style zachowania i komunikacji. Umożliwiło to sprawniejszą pracę na pierwszym etapie zajęć, gdy uczestnicy skupili się na dostrzeganiu i docenianiu różnic komunikacyjnych pomiędzy ludźmi. To kluczowe umiejętności dla osób, które chcą zarządzać komunikacją, zgodnie z modelem DISC.

Program "Wsparcie na Starcie"

Grupa Kapitałowa LOTOS sprawuje opiekę merytoryczną i organizacyjną **nad nowymi pracownikami, ale też praktykantami i stażystami**.

W 2016 r. zrealizowaliśmy **7 szkoleń dla nowo zatrudnionych**. W spotkaniach informacyjnych/szkoleniach uczestniczyło **123 nowych pracowników** Grupy Kapitałowej LOTOS.

Częścią Programu jest jednodniowe szkolenie adaptacyjne, podczas którego starsi stażem pracownicy dzielą się wiedzą o pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS. Nowy pracownik otrzymuje wtedy też informacje dotyczące spraw pracowniczych, poznaje zasady i regulaminy, kulturę organizacyjną, stosowane systemy oraz podstawy technologii przerobu ropy naftowej i pracy całej rafinerii (dzięki przejazdowi po terenie zakładu). Zapoznaje się także z wartościami w firmie i otrzymuje od przełożonego Kodeks etyki.

Certyfikat „Staże i praktyki wysokiej jakości”

Eksperski zespół audytorów Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami włączył nasz program praktyk i staży „Wsparcie na Starcie” do programu Polskich Ram Jakości Staży i przyznał mu certyfikat „Staże i praktyki wysokiej jakości”.

Letnie praktyki i staże, które organizujemy w Grupie Kapitałowej LOTOS, otwierają przed młodzieżą możliwość rozwoju i szansę zdobycia doświadczenia m.in. w takich dziedzinach jak: **technologia, mechanika, elektryka czy energetyka**, ale również **komunikacja, marketing, księgowość, finanse i kontroling czy HR**. Uczniowie i studenci mają okazję wykonywać ciekawe zadania, wynikające z **realnych potrzeb biznesowych firmy**.

W 2016 r. wprowadziliśmy do staży i praktyk nowy moduł. To specjalne szkolenie z częścią warsztatową z zakresu **personal branding**. Przybliży ono praktykantom i stażystom Grupę Kapitałową LOTOS jako pracodawcę, prezentuje zasady i wartości obowiązujące w LOTOSIE oraz ułatwia pierwsze kroki w firmie. Część warsztatowa umożliwia nawiązanie nowych kontaktów oraz pomaga praktykantom i stażystom w budowaniu swojej pozycji na rynku pracy, poprzez zapoznanie z pojęciem i technikami budowania **marki osobistej**.