

LOTOS Raport Roczny 2011 / Społeczeństwo / Praktyki w stosunkach z pracownikami

## Praktyki w stosunkach z pracownikami

Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy i środowiska sprzyjającego rozwojowi pracowników jest celem polityki personalnej koncernu.

Misja Grupy Kapitałowej LOTOS eksponuje wagę stałego doskonalenia i korzystania z potencjału pracowników, jako czynników wpływających na możliwość innowacyjnego i zrównoważonego rozwoju organizacji. Pracownicy stanowią kluczowy kapitał przedsiębiorstwa, stąd rozwijanie ich kompetencji i stwarzanie warunków sprzyjających wzrostowi poziomu identyfikacji z wartościami decydującymi o kulturze organizacyjnej, stanowi najważniejszą przesłankę kształtującą praktyki w stosunkach pracy.

Zapewnienie wysokich standardów pracy, także w sferze bezpieczeństwa oraz atrakcyjnych warunków zatrudnienia w połączeniu z wielokierunkową komunikacją z pracownikami i emerytami wpływa na postrzeganie Grupy Kapitałowej LOTOS, jako pracodawcy solidnego i szczególnie cenionego.

Wysoka ranga jest nadawana działaniom mającym na celu minimalizowanie występujących zagrożeń w sferze bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Doceniana jest także komunikacja, która traktowana jest jako jedno z najważniejszych narzędzi umożliwiających osiąganie zakładanych celów. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w mechanizmach angażujących pracowników w kształtowanie dobrych praktyk w wielu obszarach działalności firmy.

Grupa LOTOS, jako członek United Nations Global Compact – organizacji powołanej do propagowania standardów społecznej odpowiedzialności w firmach na całym świecie, zadeklarowała przestrzeganie zasad odnoszących się do kluczowych sfer życia społecznego, w tym zobowiązała się do efektywnego przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia. Potwierdza to wagę, jaką przedsiębiorstwo przykłada do jakości systemu zarządzania zasobami ludzkimi.

Do głównych celów polityki personalnej w Grupie Kapitałowej LOTOS należy zaliczyć:

- optymalne rozmieszczenie i wykorzystanie pracowników w strukturze całej Grupy Kapitałowej LOTOS,
- stworzenie odpowiednich warunków do realizacji zadań na oczekiwanym poziomie – poprawę kultury organizacyjnej poprzez zmianę zachowań pracowników, wzrost motywacji i zaangażowania, promowanie pracy zespołowej, doskonalenie komunikacji, a także zapewnienie poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia dzięki rozwijaniu sfery opieki socjalnej nad zatrudnionymi,
- maksymalne wykorzystanie umiejętności i wiedzy pracowników,
- doskonalenie Systemu Okresowej Oceny Pracowników poprzez dodatkowe powiązanie go z wyznaczeniem celów i zadań rozwojowych,
- zapewnienie odpowiednich warunków do efektywnego rozwoju i praktycznego zastosowania nabywanej wiedzy i umiejętności poprzez rozbudowany system szkoleniowo-rozwojowy Akademia LOTOS,
- doskonalenie systemów motywacyjnych dzięki powiązaniu motywacji materialnej i niematerialnej z wynikami pracy,
- badanie opinii pracowników.

Wyzwania globalne, jakościowe, techniczne i społeczne, przed którymi stają współczesne firmy, sprawiają, że wzrasta znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi.

**Joanna Tyszka**  
Dyrektor Biura Zarządzania Zasobami  
Ludzkimi Grupy LOTOS



Wyzwania globalne, jakościowe, techniczne i społeczne, przed którymi stają współczesne firmy, sprawiają, że wzrasta znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi. Grupa Kapitałowa LOTOS stara się zatrudniać, utrzymać i motywować pracowników do lepszego wypełniania swoich obowiązków dla osiągnięcia celów biznesowych firmy. Zarządzanie zasobami ludzkimi odbywa się w ścisłym powiązaniu ze sformułowaną strategią organizacji. Starając się budować kulturę organizacyjną, opartą na zasadach odpowiedzialności, innowacyjności, otwartości oraz czystości, podkreślamy znaczenie

lojalności, zaangażowania, współpracy i transparentności. Przyjmujemy pracowników do pracy z myślą o długookresowym zatrudnieniu, troszcząc się o ich profesjonalny i osobisty rozwój.

Grupa Kapitałowa LOTOS stosuje zasady społecznej odpowiedzialności w każdej sferze swojego działania. Dotyczy to również polityki personalnej, która prowadzona jest w sposób kompleksowy i strategiczny. Strategia przekształcenia zasobów ludzkich w kapitał firmy uwzględnia dostosowanie struktury jakościowej i ilościowej do zmiennych warunków otoczenia, kształtowanie wewnętrznego rynku pracy oraz nagradzanie za efektywną pracę przy użyciu zróżnicowanych narzędzi motywowania.

Grupa LOTOS w 2011 roku została laureatem XII edycji Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi i otrzymała Bursztynową Statuetkę. To już piąte z rzędu wyróżnienie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych dla naszej Spółki, tym razem za rozwój zasobów ludzkich w ramach autorskiego programu „Mistrz”. Jego celem był dobór, przygotowanie i szkolenie kandydatów na stanowiska mistrzów w zakładach produkcyjnych w związku ze wzrostem liczby i złożoności instalacji przerobu ropy naftowej po realizacji Programu 10+ oraz przejściami na emerytury starszych pracowników. Fakt, że nasze dobre praktyki spotykają się z uznaniem i stają źródłem inspiracji dla zewnętrznych ekspertów i praktyków w dziedzinie, jest dla nas kolejnym potwierdzeniem dobrze obranego kierunku rozwoju firmy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

**Joanna Tyszka**

– Dyrektor Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi Grupy LOTOS

Grupa Kapitałowa LOTOS stara się wdrażać procedury umożliwiające sprawne monitorowanie i wprowadzanie ewentualnych działań korygujących związanych z zapewnieniem oczekiwanego poziomu realizacji polityki personalnej w całej organizacji. Podejmowane są działania, których celem jest sprecyzowanie jednolitych zasad komunikacji i ewaluacji w odniesieniu do obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.

W ramach bieżącej współpracy, spółki zależne zobowiązane są do przekazywania najważniejszych informacji do Grupy LOTOS. Dane te, w postaci okresowych raportów, planów i procedur, dotyczą głównie sytuacji kadrowej, budżetu wynagrodzeń, zatrudnienia, planów szkoleń i stopnia ich realizacji oraz realizacji okresowej oceny pracowników. Spółki zobowiązane są również do przekazania do opiniowania przynajmniej 14 dni przed podjęciem uchwały Zarządu projektów zmian wewnętrznych uregulowań, np. regulaminu organizacyjnego, regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania lub innych rozwiązań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Określone dyrektywą Zarządu wymogi komunikacji w tym zakresie dotyczą 13 spółek zależnych.

---

Zobacz także:

**Deklaracje**    **Misja, wizja, wartości**