

Pracownicy

 Dane podlegały weryfikacji > [Zobacz pełen tekst Niezależnego Raportu Atestującego](#)

WYPOWIEDŹ

Wysokie kompetencje i zaangażowanie pracowników stanowią o naszej sile, a ich potencjał znajduje swoje odzwierciedlenie w rozwoju firmy.

Joanna Tyszka

Dyrektor Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi Grupy LOTOS, Lider Strategii CSR w obszarze inwestowania w zasoby ludzkie



W LOTOSIE troska o rozwój zawodowy, doskonalenie wiedzy i umiejętności pracowników idą w parze z dbałością o dobrą atmosferę i przyjazne relacje między ludźmi w miejscu pracy. Cenimy otwartą komunikację, umiejętność współpracy oraz partnerskie relacje między kadrą kierowniczą i pracownikami.

Pracownicy stanowią najważniejszy kapitał firmy, stąd w zarządzaniu tym obszarem niezbędna jest dbałość zarówno o rozwijanie kompetencji, jak i stwarzanie okoliczności sprzyjających ich identyfikacji z wartościami decydującymi o kulturze organizacyjnej. Nasze podejście w tym zakresie znalazło swoje odzwierciedlenie m.in. w obowiązującym od 2013 r. Kodeksie etyki.

Celem polityki personalnej Grupy Kapitałowej LOTOS w świetle Strategii CSR na lata 2012-2015 jest zapewnienie i rozwój wysokokwalifikowanych pracowników niezbędnych dla skutecznej realizacji strategii biznesowej oraz doskonalenie kultury organizacyjnej w oparciu o przyjęte wartości. Zakładamy rozwój organizacji poprzez stałe doskonalenie oraz korzystanie z potencjału pracowników.

Przy realizacji polityki personalnej kierujemy się zasadami dostępności dla pracowników, spójności wszystkich systemów i rozwiązań, elastyczności w stosunku do potrzeb biznesu, a przede wszystkim odpowiedzialności za efekty pracy. Nasza polityka ma charakter długofalowy i opiera się na stosowaniu dobrych praktyk oraz wdrażaniu najlepszych standardów i narzędzi w zakresie HR. Należy do nich m.in. budowanie marki pracodawcy, odpowiedzialna rekrutacja i zatrudnianie, szybka adaptacja do środowiska pracy, doskonalenie systemów szkolenia i rozwoju pracowników, tworzenie angażującego miejsca pracy, rzetelna ocena i właściwe motywowanie oraz wynagradzanie pracowników.

Jedno z kluczowych narzędzi rozwoju pracowników stanowią nasze autorskie programy rozwojowe dedykowane określonym grupom pracowników, które przygotowujemy w ramach realizowanej już od 10 lat Akademii LOTOS. Prowadzone działania szkoleniowo-rozwojowe służą podwyższaniu różnorodnych kompetencji pracowników, identyfikacji talentów w organizacji, rozpowszechnianiu wiedzy eksperckiej oraz sprzyjają wzrostowi poziomu zaangażowania i satysfakcji z pracy.

Stosowane przez nas metody, techniki i narzędzia rozwoju pracowników, to przede wszystkim szerokie spektrum szkoleń otwartych i zamkniętych, specjalistycznych oraz związanych z umiejętnościami miękkimi, które realizujemy na podstawie planów rocznych w formie: konferencji, seminariów, warsztatów, sympozjów czy forów. Wykorzystujemy nowoczesne techniki i technologie wspierające rozwój, takie jak gry symulacyjne, czy też e-learning.

Z uwagi na to, że politykę szkoleniową firmy cechuje m.in. szeroko rozumiana dostępność, grupami docelowymi są zarówno kadra kierownicza najwyższego i średniego szczebla, mistrzowie jak i koordynatorzy czy specjaliści. Dodatkowo, w organizacji funkcjonują rozwiązania oparte na coachingu i mentoringu, przy czym ten ostatni głównie w obszarze produkcji, gdzie pozyskiwanie wiedzy trwa najdłużej i wymaga wieloletniego doświadczenia. Mentorami są doświadczeni specjaliści ds. szkoleń operacyjnych, którzy poprzez bezpośredni kontakt, przekazują wiedzę młodszym kolegom zatrudnionym na stanowisku aparaturowego. Pracownikom nieobce też są warsztaty wymiany wiedzy, pozwalające na dzielenie się nią w różnych obszarach funkcjonalnych organizacji. Ponadto, przynajmniej dwa razy w roku, odbywają się seminaria skierowane do kadry kierowniczej, mające na celu zapoznanie ich odbiorców z najnowszymi rozwiązaniami w obszarze zarządzania oraz w

atrakcyjny sposób łączące teorię z praktyką.

W celu zapewnienia ciągłości zarządzania na ważnych z punktu widzenia organizacji stanowiskach przygotowujemy następców w ramach Programu Sukcesji Grupy Kapitałowej LOTOS, Akademii Menedżera czy Programu Mistrz. W 2015 roku planujemy kontynuację przyjętych kierunków rozwoju oraz przygotowanie założeń do nowego programu rozwojowego dedykowanego pracownikom z 3-5 letnim stażem pracy. Propagować będziemy formułę e-learningową w rozwoju pracowników, w odpowiedzi na coraz większy odsetek wśród pracowników firmy osób pomiędzy 25-35 rokiem życia, które preferują korzystanie z nowoczesnych narzędzi informatycznych. Upowszechnianie kultury dzielenia się wiedzą i zarządzanie wiekiem w organizacji stanie się istotnym elementem naszej polityki szkoleniowej.

W efekcie podejmowanych działań jesteśmy postrzegani jako solidny i ceniony pracodawca propagujący zasady społecznej odpowiedzialności. Potwierdzeniem może być m.in. otrzymany przez Grupę LOTOS certyfikat „Strefa Przyjaznej Rekrutacji” stanowiący wyróżnik dla pracodawców rekrutujących w zgodzie ze standardami Kodeksu Dobrych Praktyk w Rekrutacji. Dodatkowo Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami po audycie naszych praktyk przyznało nam certyfikat „HR Najwyższej Jakości”, co potwierdziło, że firma stosuje najwyższe standardy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Zatrudnienie w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS

Spółka	31.12.2012 r.	31.12.2013 r.	31.12.2014 r.
Grupa LOTOS - podmiot dominujący	1349	1345	1350 ✓
LOTOS Asfalt	254	202	208 ✓
LOTOS Terminale ¹ wraz ze spółkami zależnymi	236	245	169 ✓
LOTOS Gaz w likwidacji	1	1	1 ✓
LOTOS Infrastruktura wraz ze spółkami zależnymi ²	75	75	152 ✓
LOTOS Kolej	812	833	874 ✓
LOTOS Lab	153	156	160 ✓
LOTOS Ochrona	161	162	160 ✓
LOTOS Oil	338	317	318 ✓
LOTOS Paliwa	270	272	272 ✓
LOTOS Park Technologiczny	1	1	1 ✓
LOTOS Petrobaltic wraz ze spółkami zależnymi	553	557	624 ✓
LOTOS Serwis	697	684	678 ✓
LOTOS Straż	89	89	89 ✓
LOTOS-Air BP ³	26	44	50 ✓

¹ Przed 2013 r. LOTOS Czechowice.

² Przed 2013 r. LOTOS Jasło.

³ Przed 2013 r. LOTOS Tank.

Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS według rodzaju umowy o pracę (2014 r.) ⁴ - mężczyźni

Spółka	Umowy czasowe: pełnozatrudnieni	Umowy czasowe: niepełnozatrudnieni	Umowy na czas nieokreślony: pełnozatrudnieni	Umowy na czas nieokreślony: niepełnozatrudnieni
Grupa LOTOS	123 ✓	2 ✓	792 ✓	13 ✓
LOTOS Asfalt	14 ✓	0 ✓	148 ✓	0 ✓
LOTOS Kolej	156 ✓	9 ✓	621 ✓	1 ✓
LOTOS Oil	22 ✓	0 ✓	203 ✓	1 ✓
LOTOS Paliwa	22 ✓	0 ✓	111 ✓	0 ✓
LOTOS Petrobaltic wraz ze spółkami zależnymi	121 ✓	3 ✓	365 ✓	2 ✓
LOTOS-Air BP	32 ✓	0 ✓	10 ✓	0 ✓

⁴ Dzięki wdrożeniu w 2013 r. w grupie kapitałowej systemu informatycznego SAP HCM sukcesywnie rozszerzamy zakres raportowanych danych HR. Dążymy do

Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS według rodzaju umowy o pracę (2014 r.) - kobiety

Spółka	Umowy czasowe: pełnozatrudnieni	Umowy czasowe: niepełnozatrudnieni	Umowy na czas nieokreślony: pełnozatrudnieni	Umowy na czas nieokreślony: niepełnozatrudnieni
Grupa LOTOS	63 ✓	1 ✓	351 ✓	5 ✓
LOTOS Asfalt	9 ✓	0 ✓	37 ✓	0 ✓
LOTOS Kolej	23 ✓	1 ✓	63 ✓	0 ✓
LOTOS Oil	9 ✓	0 ✓	83 ✓	0 ✓
LOTOS Paliwa	34 ✓	0 ✓	102 ✓	3 ✓
LOTOS Petrobaltic wraz ze spółkami zależnymi	32 ✓	1 ✓	76 ✓	1 ✓
LOTOS-Air BP	4 ✓	0 ✓	4 ✓	0 ✓

Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS według rodzaju umowy o pracę (2014 r.) - łączna liczba pracowników

Spółka	Umowy czasowe	Umowy na czas nieokreślony
Grupa LOTOS	189 ✓	1161 ✓
LOTOS Asfalt	23 ✓	185 ✓
LOTOS Kolej	189 ✓	685 ✓
LOTOS Oil	31 ✓	287 ✓
LOTOS Paliwa	56 ✓	216 ✓
LOTOS Petrobaltic wraz ze spółkami zależnymi	157 ✓	444 ✓
LOTOS-Air BP	36 ✓	14 ✓

ZOBACZ TAKŻE:

Odpowiedzialny pracodawca

Naszą politykę szkoleniową wyróżniają działania rozwojowe prowadzone długofalowo i konsekwentnie. W 2014 r. obchodziliśmy dziesięciolecie Akademii LOTOS - cenionego w świecie nauki i biznesu autorskiego systemu kompleksowego rozwoju pracowników.

Przejdź do strony » <<http://raportroczny.lotos.pl/pl/wyniki-i-perspektywy/zrownowazony-rozwoj/odpowiedzialny-pracodawca>>

Bezpieczne miejsce pracy

Zgodnie z naszą strategią bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników własnych, jak i współpracujących należy do priorytetów Grupy Kapitałowej LOTOS. W 2014 r. uzyskaliśmy zmniejszenie poziomu wypadkowości o 46% w porównaniu z 2013 r.

Przejdź do strony » <<http://raportroczny.lotos.pl/pl/wyniki-i-perspektywy/zrownowazony-rozwoj/bezpieczne-miejsce-pracy>>

Etyka

Od ponad dwóch lat obowiązuje Kodeks etyki Grupy Kapitałowej LOTOS. Stanowi on fundament przyjętego przez nas kompleksowego Programu etycznego, ukierunkowanego na uczynienie z etyki biznesu najwyższego standardu zarządzania w organizacji.

Przejdź do strony » <<http://raportroczny.lotos.pl/pl/etyka-i-lad-korporacyjny/etyka>>