

Rozwój

Wspieramy rozwój

Zgodnie z kulturą ciągłego rozwoju skupiamy się na rozwijaniu umiejętności naszych pracowników, by poprzez otrzymane wsparcie stawali się coraz lepszymi profesjonalistami. Dążymy również do tego, aby pozyskać i docenić najzdolniejszych pracowników poprzez stwarzanie możliwości doskonalenia i uczenia się oraz oferowanie ścieżki rozwoju i wsparcia.

Inwestujemy w rozwój naszej kadry pracowniczej. Wspieramy szczególnie tych, którzy dążą do poszerzania swojej wiedzy i umiejętności, tak aby podnosząc swoje kwalifikacje mogli stać się jeszcze bardziej efektywni w swojej pracy. Szkolimy, podnosimy kwalifikacje zawodowe, a także zarządzamy kompetencjami:

- Promujemy postawę dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi pracownikami – w spółce działa tzw. fundusz mentorski.
- Dofinansowujemy naukę w szkołach wyższych (studia, studia podyplomowe).
- Rozwijamy naszych pracowników poprzez różnego rodzaju szkolenia zawodowe, seminaria, konferencje specjalistyczne.
- Organizujemy praktyki zawodowe dla uczniów szkół średnich oraz studentów.
- Dla pracowników pełniących funkcje kierownicze przygotowywane są szkolenia menadżerskie.

Rekrutacje wewnętrzne

Okresowo przeprowadzamy analizę stanu zatrudnienia oraz potrzeb personalnych, niezbędnych do zapewnienia optymalnego poziomu realizacji celów i zadań spółki. Naboru pracowników dokonujemy przy uwzględnieniu specyfiki wymagań niezbędnych przy obsadzie poszczególnych komórek organizacyjnych i stanowisk pracy. W celu pozyskania najlepszych kandydatów na oferowane stanowiska pracy preferuje się w spółce rekrutacje wewnętrzne spośród pracowników. Dzięki temu budujemy sukces firmy w oparciu o własne zasoby, inwestujemy w doszkalcenie i umożliwiamy każdemu pracownikowi samorealizację w zakresie ścieżki kariery i awansu wewnętrznego. W przypadku braku kandydata na dane stanowisko w drodze rekrutacji wewnętrznej stosujemy rekrutację zewnętrzną.

W zakresie zarządzania kapitałem ludzkim spółka planuje m.in.: wyodrębnić i rozwijać **kadrę rezerwową na kluczowych stanowiskach**. Związane jest to z wymianą pokoleniową w polskiej energetyce oraz zachodzących zmianach na rynku pracy.

Etapy rekrutacji wewnętrznej:

1. Złożenie wniosku o rekrutację pracownika, profilu kandydata oraz karty opisu stanowiska.
2. Poinformowanie pracowników o wolnym stanowisku (poczta e-mail, ogłoszenie).
3. Przyjmowanie zgłoszeń.
4. Tworzenie planu rekrutacji: ustalenie komisji rekrutacyjnej oraz terminu przeprowadzonej rekrutacji.
5. Poinformowanie kandydatów o terminie rozmowy rekrutacyjnej.
6. Przygotowanie dokumentacji związanej z procesem rekrutacji: rejestru kandydatów karty oceny kandydata oraz oświadczeń o zachowaniu poufności.
7. Rekrutacja pracowników.
8. Wniosek o zatrudnienie pracownika lub informacja o odrzuceniu kandydatury.

Wspieramy samorealizację poza firmą

Poza wzmacnianiem potencjału zawodowego naszych pracowników wspieramy ich również w samorealizacji poza firmą. Naszych pracowników zachęcamy do aktywnego spędzania wolnego czasu, np. uprawiania sportu, korzystania z oferty kulturalnej, turystycznej lub wypoczynku. Te cele realizujemy za pomocą środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.