Polityka personalna

4853
pracowników

78
%
osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony

23
%
to pracownicy w wieku do 30 lat

Grupa Kapitałowa Grupa Kęty S.A. dąży do tego, aby pracownicy byli ambasadorami swojego pracodawcy

647
nowych pracowników w 2019 roku

Osiągane przez firmę wyniki uzależnione są od umiejętności osób zatrudnionych oraz zdolności firmy do przyciągania i zatrzymywania pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Z tego powodu specjaliści do spraw personalnych w spółkach grupy kapitałowej wiele uwagi skupiają na procesach rozwoju pracowników oraz adaptacji do pracy nowych osób.

Polityka personalna grupy kapitałowej Grupy Kęty SA określa standardy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w naszej organizacji. Jest ona bazą do projektowania i realizacji procesów HR, zapewniając spójność z Misją i Wartościami firmy.

Określone wzorce budują tożsamość, kulturę organizacyjną, wyznaczają granice działania dla menadżerów na każdym poziomie zarządzania wpływając zarówno na jakość jak i warunki pracy w firmie.

Obowiązujące procedury postępowania podkreślają stosowanie zasady tolerancji i zapewnienia równych szans w każdym obszarze funkcjonowania firmy. Oznacza to między innymi przyznawanie wynagrodzeń na bazie określonych kryteriów (z uwzględnieniem wykształcenia, doświadczenia, efektów pracy), powszechny dostęp do benefitów, szkoleń, brak dyskryminacji ze względu na jakiekolwiek przesłanki (w tym płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Równe traktowanie wspierają działania na bazie rozwiązań systemowych, o których informowani są wszyscy pracownicy, w sposób umożliwiający ich łatwe zrozumienie.

Dla firmy istotne jest budowanie organizacji na bazie wzajemnego szacunku, dialogu i zaufania. W spółkach działają różne systemy, które pozwalają nie tylko na przekazywanie informacji od pracodawcy do pracowników, ale umożliwiają także przekazywanie uwag przez pracowników.

Obok podstawowych form komunikacji jak poczta elektroniczna, tablice informacyjne, działają na przykład systemy sugestii. Zgłaszane przez pracowników tematy przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa, usprawniania i podnoszenia efektywności pracy, zdefiniowanych standardów oraz pozwalają na pełniejsze wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracowników. Powoływani są również przedstawiciele załogi, którzy podczas spotkań z menadżerami przekazują zebrane wśród pracowników uwagi. Na terenie spółek działają także organizacje związkowe, które swoje uwagi i postulaty przekazują bezpośrednio do zarządów spółek. W ramach systemu zarządzania przez cele definiowane są procesy krótko i długoterminowego planowania. Udostępnia on narzędzia wykorzystywane do przydzielania zadań w powiązaniu ze strategią firmy, potrzebami komórki organizacyjnej, które formułowane są z wykorzystaniem koncepcji SMART. System wspiera też kadrę kierowniczą w trakcie monitorowania realizacji i rozliczania celów.

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

2937 pracowników objętych programem medycznym, co stanowi ponad 60% osób zatrudnionych w spółkach krajowych

Bezpieczeństwo w miejscu pracy jest kwestią nie podlegającą kompromisom. Stanowiska pracy podlegają bieżącej analizie pod względem potencjalnego ryzyka, a pracownicy okresowo szkoleni z zasad bezpieczeństwa.

W spółkach grupy kapitałowej Grupy Kęty SA funkcjonuje programu Bezpieczna Praca. Koncentruje się on nie tylko na działaniach wymaganych przez prawo, ale przede wszystkim podnoszeniu świadomości na temat tego, że działania jednaj osoby wpływają na bezpieczeństwo współpracowników. Organizowane są dodatkowe instruktaże, szkolenia w obszarze BHP i PPOŻ, w nawiązaniu do specyfiki działania danej firmy. Do realizacji założeń programu wykorzystywane są także systemy sugestii, sprzyjające dzieleniu się wiedzą, umożliwiające zgłaszanie usprawnień, które stanowią dodatkowe źródło informacji o potencjalnych zagrożeniach występujących w miejscu pracy. Dzięki systemowi raportowania na bieżąco analizowane są rezultaty podejmowanych działań i potencjalne ryzyka.

W roku 2019 wypadkom przy pracy uległy 72 osoby: (14 kobiet i 58 mężczyzn).

Dużą wagę firma przykłada do inwestowania w rozwój zdrowia pracowników poprzez proponowanie im szerokiego wachlarza imprez sportowych o czym piszemy w rozdziale Idea wychowania przez sport.

Szczegółowy opis wskaźników znajduje się w Sprawozdaniu Zarządu Grupy Kęty S.A. z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej w 2019 roku na stronach 39-46