

# Rozwój i edukacja

Polityka szkoleniowa zapewnia każdemu pracownikowi możliwość podwyższania swoich kompetencji oraz wzmocnienia silnych stron. Pomaga ona w odkrywaniu talentów w organizacji i wspieraniu ekspertów.

103-1, 103-2, 103-3

Dobrze dobrane szkolenia wpływają na wzrost poziomu satysfakcji i zaangażowania pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS.

Aby najlepiej dobrać tematykę szkoleń do potrzeb pracowników, prowadzone są badania ich satysfakcji. W programie szkoleń uwzględnia się również plany rozwojowe konkretnych osób, komórek organizacyjnych oraz potrzeby rozwojowe firmy. Osiągnięcia pracowników są podsumowywane i omawiane za pomocą Systemu Okresowej Oceny Pracowników (SOOP). Od 2004 r. w Grupie Kapitałowej LOTOS działa program szkoleniowo-rozwojowy Akademia LOTOS.



404-1

## Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika

	2018		2019		Zmiana r/r	
	Liczba godzin szkoleniowych	Godziny szkoleniowe na pracownika	Liczba godzin szkoleniowych	Godziny szkoleniowe na pracownika	Liczba godzin szkoleniowych	Godziny szkoleniowe na pracownika
<b>Grupa LOTOS</b>						
<b>W podziale na płeć</b>						
Kobiety	12 881	26,6	11 967	22,7	-7,1%	-14,66%
<b>Mężczyźni</b>	<b>24 663</b>	<b>24</b>	<b>27 589</b>	<b>24,8</b>	<b>+11,86%</b>	<b>+3,33%</b>
<b>Łącznie</b>	<b>37 514</b>	<b>24,8</b>	<b>39 556</b>	<b>24,1</b>	<b>+5,44%</b>	<b>-2,82%</b>

<b>W podziale na rodzaj stanowiska</b>						
Kierownictwo	9 349	31,8	10 742	33,1	+14,9%	+4,09%
Pozostali pracownicy	28 165	23,1	28 814	21,9	+2,3%	-5,19%
<b>Łącznie</b>	<b>37 514</b>	<b>24,8</b>	<b>39 556</b>	<b>24,1</b>	<b>+5,44%</b>	<b>-2,82%</b>

  

<b>Grupa Kapitałowa LOTOS</b>						
<b>W podziale na płeć</b>						
Kobiety	25 085	21,7	25 817	21	+2,9%	-3,4%
Mężczyźni	79 911	20,5	88 576	21,4	+10,8%	+4,2%
<b>Łącznie</b>	<b>104 996</b>	<b>20,8</b>	<b>114 393</b>	<b>21,3</b>	<b>+8,9%</b>	<b>+2,4%</b>

  

<b>W podziale na rodzaj stanowiska*</b>						
Kierownictwo	22 055	22,6	24 808	23,8	+12,5%	+5,3%
Pozostali pracownicy	82 910	20,6	89 105	20,8	+7,5%	+1,1%
<b>Łącznie</b>	<b>104 965</b>	<b>21</b>	<b>113 913</b>	<b>21,4</b>	<b>+8,5%</b>	<b>+2,0%</b>

\* W zestawieniu nie ujęto danych AB LOTOS Geonafta.

Wspomniany wcześniej SOOP to źródło cennych informacji o realizacji celów zawodowych i rozwojowych oraz poziomie kompetencji i potrzebach szkoleniowych w całej firmie.

#### **Wskaźniki weryfikujące skuteczność działań rozwojowych w Grupie LOTOS:**

- średnia ocena kompetencji kluczowych: 5,1
- średnia ocena kompetencji menedżerskich: 5,0
- średnia ocena kompetencji funkcyjnych: 5,1
- stopień realizacji celów rozwojowych: 93,3%
- stopień realizacji celów zawodowych: 98,2%

#### **Skala oceny:**

- 1-3: znacząco nie spełnia oczekiwań
- 4: częściowo spełnione oczekiwania
- 5: wynik w pełni spełnia oczekiwania
- 6: wynik przekracza oczekiwania

→ 7: wynik znacząco przekracza oczekiwania

Średnie oceny kompetencji pracowników Grupy LOTOS są na satysfakcjonującym poziomie – mieszczą się bowiem w granicach od 5 do 5,9. Oznacza to, że wymagania związane z daną kompetencją w pełni spełniają oczekiwania. Wysoki, ponad 90-procentowy stopień realizacji celów rozwojowych i analiza rodzajów stawianych celów świadczą o różnorodności proponowanych pracownikom form rozwoju. Wybierane przez nich opcje rozwojowe wychodzą poza kontekst szkoleniowy i dzięki temu ułatwiają transfer kompetencji do środowiska zawodowego. Pracownicy spółki charakteryzują się również bardzo dobrym przygotowaniem kompetencyjnym.

404-3

W 2019 r. w ocenie w ramach SOOP wzięło udział 97,8% spośród wszystkich upoważnionych do tego pracowników Grupy LOTOS.