

Kompetencje na miarę sukcesu

Kluczowe kompetencje w Grupie Kapitałowej LOTOS to:

→ **współpraca** → **zaangażowanie** → **otwartość na zmiany**

W Grupie Kapitałowej LOTOS przywiązujemy dużą wagę do kompetencji kluczowych, czyli zestawu umiejętności, postaw oraz wiedzy, które umożliwiają skuteczną realizację zadań. W przypadku naszej firmy są to: współpraca, zaangażowanie, otwartość na zmiany. Wierzymy, że kompetencje te powinni posiadać wszyscy nasi pracownicy bez względu na pełnione role czy zajmowane stanowiska.

Co oznaczają dla nas kompetencje kluczowe?

Współpraca:

- budowanie relacji, m.in. szacunek dla innych, życzliwość, wsparcie, pozytywne nastawienie do współpracy,
- współpraca w zespole,
- kultura osobista.

Zaangażowanie:

- inicjatywa,
- nastawienie na realizację celów i zadań,
- usprawnianie działania organizacji, m.in. zgłaszanie trudności i szukanie sposobu rozwiązania problemów, propozycje usprawnień, podnoszenie efektywności swojej i swojego obszaru.
- identyfikacja z organizacją, m.in. zachowanie zgodne z wartościami firmy, dbanie o jej dobry wizerunek,
- przestrzeganie zasad, procedur i standardów.

Otwartość na zmiany:

- pozytywne nastawienie do zmian i ich akceptacja,
- zainteresowanie nowymi rozwiązaniami,
- dostosowywanie swoich działań do wprowadzanych zmian,
- sygnalizowanie potrzeby zmian we własnym obszarze i aktywny udział we wdrażaniu zmian.

Kompetencje kluczowe sprawdzamy podczas okresowej oceny pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. W przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze oceniamy dodatkowo kompetencje menedżerskie, m.in. zarządzanie pracą zespołu, przywództwo, budowanie potencjału zespołu, myślenie strategiczne i decyzyjność. Na pozostałych stanowiskach pod uwagę bierzemy natomiast kompetencje funkcyjne niezbędne na konkretnym stanowisku pracy, dyscyplinę pracy, odporność na stres, umiejętności negocjacyjne czy pracę projektową.

Sukcesorzy przejmują stery

W 2015 roku w Grupie Kapitałowej LOTOS kontynuowaliśmy realizację Programu Sukcesji. W ramach podjętych działań koordynowaliśmy proces wyboru form i metod rozwoju sukcesorów zgodnie z przyznanymi voucherami rozwojowymi. Ponadto monitorowaliśmy i aktualizowaliśmy ich zindywidualizowane plany rozwojowe. Sukcesorzy objęci programem najczęściej wybierali: program Management realizowany przez ICAN Institute we współpracy z Harvard Business Review, konwersatoria językowe, coaching indywidualny oraz studia podyplomowe. Powodzeniem cieszyły się także kursy specjalistyczne: HR Business Partner Academy, czy Technologie gazowe i energetyka odnawialna, Letnia Szkoła Liderów, Sztuka negocjacji, Trening interpersonalny, Asertywność i komunikacja, Forum Logistyki, Zarządzanie projektami oraz kursy i konferencje zagraniczne, np. Water Technology Conference, Price Risk Management in the Oil Industry, Advanced Project Management for Oil & Gas Industry.

Efekty Programu Sukcesji

w ciągu trzech lat od wyboru uczestników sześciu z dwudziestu sukcesorów objęło wyższe stanowiska kierownicze w Grupie Kapitałowej LOTOS.