






# W drodze do celu – jak doskonalimy i motywujemy pracowników?

W Grupie Kapitałowej LOTOS stosujemy System Okresowej Oceny Pracowników (SOOP) zapewniający obiektywność oraz porównywalność oceny wyników i kompetencji pracowników.

W 2015 roku w ocenie prowadzonej w ramach SOOP udział wzięło 97%  uprawnionych pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. Spośród pracowników podlegających ocenie 21%  ocenionych stanowiły zatrudnione przez nas kobiety, a 76%  – pracujący u nas mężczyźni. Udział ocenionych kobiet jest mniejszy ze względu na strukturę zatrudnienia w Grupie Kapitałowej LOTOS: większość pracowników stanowią mężczyźni. W Grupie LOTOS kobiety poddane ocenie stanowiły niemal 29%  uprawnionych do oceny pracowników, udział mężczyzn natomiast wyniósł 67% .

## Dodatkowe zalety SOOP:

Rozmowy przełożonych z pracownikami są okazją do przekazania informacji zwrotnej na temat poziomu kompetencji, realizacji celów zawodowych i rozwojowych. Zebrane w ten sposób dane pomogą kierownikom lepiej planować dalsze działania, m.in. podział obowiązków czy ścieżki rozwoju pracowników oraz motywować pracowników do osiągnięcia celów.



# 89,4%

pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS spełniało wszystkie wymagania stawiane na danym stanowisku pracy w 2015 roku\*











# 6,1%

pracowników przekroczyło wymagania stawiane na danych stanowisku pracy w 2015 roku\*









\* Źródło: SOOP 2015 rok

Wyniki okresowej oceny pracowników są źródłem cennych informacji również dla działu HR. Każda spółka Grupy Kapitałowej LOTOS prowadzi indywidualną analizę wyników, dzięki której szybko może uzyskać informację, m.in. o najwyższej ocenianych pracownikach. Może również sprawdzić, które kompetencje w spółce są na najwyższym poziomie, a które wymagają dalszego rozwoju oraz w jakim stopniu zrealizowano założone cele zawodowe czy rozwojowe. SOOP jest ściśle powiązany z procesem planowania i budżetowania szkoleń.

## Odsetek pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS ocenionych w 2015 roku

W stosunku do ogółu zatrudnionych w danej płci		W stosunku do ogółu podlegających ocenie	
 Kobiety	 Mężczyźni	 Kobiety	 Mężczyźni
84,9% 	89,3% 	21,5% 	75,9% 

## Odsetek pracowników Grupy LOTOS ocenionych w 2015 roku

W stosunku do ogółu zatrudnionych w danej płci		W stosunku do ogółu podlegających ocenie	
 Kobiety	 Mężczyźni	 Kobiety	 Mężczyźni
86,0% 	93,7% 	28,6% 	67,1% 

(Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników)