

**POLITYKA
PERSONALNA**
GRUPY KAPITAŁOWEJ CCC

Go for more

CEL

Polityka personalna GK CCC zakłada, że sukces firmy w dużej mierze zależy od kompetencji i zaangażowania jej Pracowników.

Realizowany model zarządzania zasobami ludzkimi w CCC zakłada pozyskiwanie najlepszych kandydatów, wdrażanie ich, rozwijanie oraz promowanie wewnątrz organizacji. Takie podejście pozwala tworzyć środowisko pracy oparte na współpracy, innowacyjności, skuteczności a w efekcie utrzymać i umacniać pozycję lidera na rynku.

Codziennie dokładamy starań, aby nasza polityka personalna opierała się na poszanowaniu litery prawa, etyki i siebie wzajemnie. Każda osoba ma możliwość pracy w atmosferze, która promuje równe szanse zatrudnienia i zakazuje praktyk dyskryminacyjnych. Zakładamy, że stosunki międzyludzkie w miejscu pracy są wolne od niezgodnych z prawem dyskryminacji, uprzedzeń i prześladowania w związku z rasą, religią, płcią, wiekiem, niepełnosprawnością lub innym statusem prawnie chronionym. Cenimy różnorodność, ponieważ, wierzymy, że różnorodność naszego zespołu jest jednym ze źródeł naszej przewagi konkurencyjnej, a konfrontacja różnych poglądów, opinii, stylów pracy, umiejętności i doświadczeń uwalnia nową jakość i pozwala nam osiągać lepsze wyniki biznesowe.

Kierując się naszymi wartościami czyli rozwojem, przedsiębiorczością, wiarygodnością i odpowiedzialnością konsekwentnie **budujemy wizerunek atrakcyjnego i pożądanego pracodawcy.**

Rozwój



Przedsiębiorczość



Wiarygodność



Odpowiedzialność



Zależy nam, aby nasi Pracownicy znaleźli swoją ścieżkę rozwoju i śmiało szli po więcej, odkrywając coraz to nowe możliwości zawodowe.

CEL I ZASADY



Celem polityki personalnej jest pozyskanie i utrzymanie odpowiednio zmotywowanych i nastawionych na rozwój Pracowników oraz stworzenie aktywnego, kompetentnego, różnorodnego i współpracującego zespołu, skutecznie realizującego przyjętą strategię firmy.



Dbamy o rozwój umiejętności wszystkich Pracowników, aby osiągnąć wysoki poziom motywacji i skuteczności oraz rozwinąć ich pełen potencjał.

REKRUTACJA

Kładziemy nacisk na zatrudnienie długookresowe i traktujemy naszych Pracowników jako strategiczny zasób organizacji, w który można i należy inwestować.

Pozyskujemy osoby nastawione na współpracę, konsekwentne w działaniu, zorientowane na rozwój, innowacyjne i dążące do osiągnięcia wysokiej jakości realizowanych zadań.

W związku z tym, iż inwestujemy w naszych Pracowników długoterminowo, cenimy ich doświadczenie i zaangażowanie, każdorazowo przy uruchomieniu nowego procesu **promujemy rekrutację wewnętrzną.**

Rekrutację zewnętrzną rozpoczynamy wówczas, kiedy wśród naszej kadry nie ma osób spełniających wymagania stanowiskowe.

Celem działań rekrutacyjnych jest obsadzenie poszczególnych stanowisk pracy w sposób umożliwiający efektywną realizację przypisanych do nich zadań a także pozyskanie Pracowników z kompetencjami, które pomogą nam razem iść po więcej.

Polityka rekrutacyjna prowadzona jest w oparciu o kryteria nienoszące znamion dyskryminacji. Proces rekrutacji zapewnia równe szanse uczestnikom oraz obiektywizm oceny kandydatów poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi selekcji, dopasowanych do stanowiska.

Wspieramy osoby bez doświadczenia zawodowego, cenimy duże doświadczenie zawodowe i długi staż pracy. Jako firma odpowiedzialna społecznie jesteśmy otwarci na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

ADAPTACJA

Uważamy, że pierwsze doświadczenia nowego Pracownika mają silny wpływ na kształtowanie jego stosunku pracy, satysfakcji z pracy i lojalności wobec firmy.

W naszym interesie leży zarówno skrócenie czasu nabywania przez Pracownika pełnej zdolności do wykonywania swoich obowiązków, jak i płynne włączenie go do współdziałania z innymi Pracownikami. Dlatego dla zminimalizowania problemów startu opracowaliśmy programy adaptacji pracowników.

W ramach procesu realizujemy program onboardingu dedykowany dla struktur administracyjnych „**Witamy w drużynie**” i program „**AkCCCja Adaptacja**” dedykowany dla struktur sklepowych.

Ważnym elementem każdego z nich jest podkreślanie odpowiedzialności przełożonego za każdego pozyskanego Pracownika. Odpowiednio zaprojektowane programy, spersonalizowane w zależności od stanowiska to klucz do sukcesu skutecznego wdrożenia Pracownika.

Proces wdrożenia pracowników administracji biurowej zakłada udział każdego nowego Pracownika w Szkoleniu Sklepowym, dzięki któremu może poznać kluczowe procesy dla naszego biznesu.

Skuteczność procesu mierzymy poprzez analizę wyników ankiety „**Stay Interview**”, przeprowadzanej w okresie około 2 miesięcy od daty zatrudnienia.

Celem jest poznanie opinii i wrażeń nowego Pracownika po pierwszych miesiącach pracy z nami. To moment, w którym możemy zweryfikować, czy i w jakim stopniu ustalenia podjęte podczas procesu rekrutacji są zdaniem pracownika realizowane.

Cenna wiedza, czy pracownik otrzymuje, jego zdaniem potrzebne informacje i wsparcie aby w przyszłości efektywnie wykonywać swoje zadania.

ROZWÓJ

Wierzmy, że rozwój jest kluczem do sukcesu – zarówno osobistego, jak zawodowego.

Priorytetem jest identyfikacja i rozwój wewnętrznych talentów na wszystkich poziomach struktury. Ważne jest także przypisanie Pracownikom zadań, które z jednej strony będą odpowiadały ich umiejętnościom i możliwościom, a z drugiej, staną się wyzwaniem i motywacją do dalszego rozwoju.

Celem nadrzędnym polityki rozwojowej jest wspieranie wzmocnienia kompetencji Pracowników, procesu dzielenia się wiedzą oraz powiązanie działań szkoleniowych z konkretnymi potrzebami biznesowymi, a także uzupełnianie luk kompetencyjnych wśród Pracowników we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy.

Wsparcie w rozwoju kompetencji odbywa się według modelu **60:40 Development**:

- 60% - **On the job development** - udział w projektach, job rotation, zarządzanie przez cele oraz coaching&mentoring;
- 40% - **Formal development** - warsztaty szkoleniowe (wewnętrzne i zewnętrzne), kursy językowe, e-learning.

Ocena Pracowników pełni funkcję rozwojową, a jednym z jej podstawowych celów jest zdefiniowanie potencjału organizacji i zbudowanie indywidualnych planów rozwoju przy uwzględnieniu potrzeb biznesowych grupy.

W firmie realizowany jest **Program Sukcesji**. Planowanie Sukcesji służy zabezpieczeniu kluczowych stanowisk poprzez zapewnienie funkcjonowania procesów biznesowych oraz minimalizowanie utraty wiedzy i kompetencji, wynikające z ewentualnego odejścia osób zatrudnionych na stanowiskach managerskich i eksperckich. Planowanie sukcesji w podległym obszarze i na swoim stanowisku jest podstawowym obowiązkiem każdego Managera.

EMPLOYER BRANDING

Celem działań podejmowanych w zakresie Employer Brandingu jest wzmocnienie wizerunku GK CCC jako atrakcyjnego i pożądanego pracodawcy.

Aktywności w ramach tego procesu koncentrują się m.in. na diagnozie i budowaniu wizerunku jako pracodawcy wewnętrznie (w ramach Grupy) oraz zewnętrznie (otoczenie rynkowe).

SATYSFAKCJA

Regularnie monitorujemy satysfakcję naszych Pracowników. Sukcesywnie wdrażamy zebrany feedback, starając się maksymalizować komunikację pozytywnych aspektów tych działań, co w naszym przekonaniu przekłada się na budowanie kultury innowacyjności i poczucia, że zdanie każdego Pracownika ma znaczenie.

Poprzez **Exit Interview** badamy również powody odejść z naszej organizacji i dzięki zebranym w ten sposób informacjom udoskonalamy procesy i warunki pracy.

ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE

Systematycznie rozbudowujemy i uatrakcyjniamy pakiet świadczeń pracowniczych. Obecnie obejmuje on m. in.: prywatną opiekę medyczną, świadczenia z funduszu socjalnego, dofinansowanie sportu i rekreacji, karty rabatowe, bilety na wydarzenia sportowe, dofinansowanie nauki.

WSPÓŁPRACA

Aktywnie współpracujemy z uczelniami w celu skutecznej realizacji programu stażowego „**Idę po więcej z CCC**”. Program powstał, aby nawiązywać współpracę z ambitnymi, młodymi osobami tzw. Talentami. Program zakłada nawiązanie stałej współpracy w formie umowy o pracę.

Regularnie uczestniczymy w życiu akademickim poprzez dedykowane wykłady realizowane przez Pracowników GK CCC, studia podyplomowe, praktyki dla uczniów i studentów, warsztaty tematyczne. Współpracujemy z organizacjami studenckimi efektywnie wspierając wybrane projekty, dedykowane dla studentów.

Uczestniczymy w targach, wydarzeniach branżowych, jesteśmy laureatem wielu nagród, także tych które potwierdzają naszą skuteczność jako atrakcyjnego pracodawcy.

ELEMENTY WSPIERAJĄCE

Dodatkowe elementy wspierające skuteczną realizację Polityki Personalnej:

Kodeks Etyki z powołaną Komisją ds. Etyki, (Szczegółowe informacje określa: Kodeksu Etyki dla GK CCC).

Szeroki dostęp do szkoleń m.in. z prawa pracy a w tym, m.in. w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi w miejscu pracy. (więcej informacji nt. mobbingu określa REGULAMIN PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI w GK CCC).

Materiały informacyjne oraz plakaty dotyczące zatrudniania w GK CCC osób niepełnosprawnych (ogłoszenia rekrutacyjne, informacje w Urzędzie Pracy).

zespół Audytu Wewnętrznego.



**Wierzymy, że o biznesowym sukcesie spółek GK CCC decydują:
wiedza, doświadczenie, umiejętności i postawy Pracowników.**

**Tylko wtedy, kiedy będziemy patrzeć na ludzi przez pryzmat ich talentów,
zdolności i predyspozycji mamy szansę osiągnąć trwałe sukcesy biznesowe
odróżnić się od konkurencji.**

Polityka Personalna może być przyjęta w całości przez poszczególne spółki GK CCC, przy czym spółki te posiadają swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk personalnych.